

**Jaarverslag**  
januari 2023 - december 2023

**'t Hummelhûs Zorg op Maat B.V.**

't Hummelhûs, loc. Oudehorne

Locatienummer: 2743



**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	6
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	10
3.3 Algemene conclusies	13
4 Deelnemers en medewerkers	14
4.1 Deelnemers	14
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	15
4.3 Personeel	16
4.4 Stagiairs	17
4.5 Vrijwilligers	18
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	19
5 Scholing en ontwikkeling	20
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	20
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	21
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	22
6 Terugkoppeling van deelnemers	23
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	23
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	24
6.3 Inspraakmomenten	24
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	25
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	25
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	26

7 Meldingen en incidenten	27
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	27
7.2 Medicatie	27
7.3 Agressie	28
7.4 Ongewenste intimiteiten	28
7.5 Strafbare handelingen	28
7.6 Klachten	28
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	29
8 Acties	30
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	30
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	31
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	33
9 Doelstellingen	34
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	34
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	34
9.3 Plan van aanpak	35
Overzicht van bijlagen	36

# Jaarverslag

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

**Dit jaarverslag heeft betrekking op:**

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

'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

't Hummelhûs, loc. Oudehorne

Registratienummer: 2743

Schoterlandseweg 135, 8413 NH Oudehorne

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

# 1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

## 1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

### Acties

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

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

### Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van medicatie
- Ja, van agressie

### Acties

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

## 2 Voorwoord

### 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Beste lezer,

In dit jaarverslag nemen wij u graag mee in de ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden bij 't Hummelhûs zorg op maat in het jaar 2023. Wij hopen dat u met het lezen van ons jaarverslag, een goed beeld krijgt van de organisatie waar wij zo trots op zijn en dat wij een helder beeld kunnen geven hoe wij hebben gewerkt aan de kwaliteit op 't Hummelhûs en hoe wij ons ontwikkelen door de jaren heen.

#### 't Hummelhûs

Inmiddels bieden wij al meer dan 15 jaren zorg op onze locaties in Oudehorne en Oldeholtgade. Er wordt zorg op maat geboden aan mensen met een hulpvraag. Wij bieden professionele zorg op maat aan voor kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen op onze locaties. Wij hebben een enthousiast team vol met medewerkers, vrijwilligers & stagiaires. Met z'n allen slaan wij de handen ineen om mooi en zinvol werk te verzetten.

#### Missie

Door middel van respect, ruimte, steun, vertrouwen en een holistische benadering, hoogwaardige opvang bieden waar iedereen welkom is. In combinatie met de groene buitenruimtes en het contact met dieren zorgt dit ervoor dat deelnemers 't Hummelhûs verlaten met een rugtas vol eigenwaarde, respect en creatief denkvermogen. Jij mag zijn wie je bent.

#### Visie

Wij streven naar stabiliteit en continuïteit bij iedere vorm van opvang. Een ieder is uniek, ontwikkelt zich op zijn/haar eigen tempo en wordt op een positieve en respectvolle manier benaderd. De groene buitenruimtes bieden iedereen in fysieke en psychische zin ruimte zichzelf te zijn, ervaringen op te doen en zichzelf te ontwikkelen. In de toekomst blijven wij ons inzetten voor een stevige basis en het leveren van hoge kwaliteit door actief in te blijven spelen op ontwikkelingen door te kijken wat er speelt in de wereld.

#### Ontwikkelingen

Een grote ontwikkeling van het afgelopen jaar wat fijn is om te benoemen is dat (nadat in 2020 ons voorhuis in Oudehorne van start is gegaan) wij het heugelijke nieuws kunnen delen dat het voorhuis op onze andere locatie in Oldeholtgade gestart is.

Ook dit jaar zijn er veranderingen doorgevoerd wat zijn weerslag heeft gehad op de organisatiestructuur. Onder andere is onze overhead op kantoor onder de loep genomen, hierdoor zijn er verschuivingen tot stand gekomen.

Er zullen altijd plannen zijn en blijven om te innoveren en mee te gaan met de vraag binnen de zorg. Wij willen gaan voor kwaliteit en niet voor kwantiteit.

We hopen dat u middels dit jaarverslag een volledig beeld krijgt van 't Hummelhûs zorg op maat, over het jaar 2023.

Wij wensen u alle leesplezier toe!

Een warme groet van team 't Hummelhûs, zorg op maat

#### Acties

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

## 2.2 Zorgboerderij in beeld

Hieronder tonen wij een aantal foto's van gebeurtenissen, die in het jaar 2023 hebben plaatsgevonden.

### Foto 1) Tent opzetten

Wij hebben een oude 'de Waard' tent gekregen van 1 van onze bezoekers en zijn vrouw. Ontzettend leuk! Onze bezoekers hebben deze tent samen met de zorg jeugd opgezet, wat een prachtige samenwerking. Voor de oudere bezoekers van het voorhuis kwamen er herinneringen terug van vroeger. Naderhand een verdiend ijsje gegeten met z'n allen rondom de tent!

### Foto 2) Werken in de kas

Op 't Hummelhûs hebben we een grote natuurtuin en een kas. Samen met de jeugd hebben wij tomaten geplukt in de kas. De tomaten kunnen vervolgens weer in de winkel verkocht worden en hier en daar wordt er 1 geproefd.

### Foto 3) Kerst

Een knusse tijd, kerst. De bezoekers van het voorhuis zorgen voor een fijne kerstsfeer in en om 't Hummelhûs. De kerstboom staat alweer en we hebben er heuse Hummelhûs kerstballen in! De bezoekers hebben prachtige kerststukjes gemaakt om die fijne kerstsfeer mee naar huis te nemen. Ook worden er mooie kerstkaarten gemaakt.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

**Acties**

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

## 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.

Hieronder kunt u een aantal **gebeurtenissen** lezen die in het jaar **2023** hebben plaatsgevonden.

#### **Website vernieuwd**

Onze website is in het begin van het jaar vernieuwd en gelanceerd! Hier zijn wij erg blij mee. Alle afdelingen van 't Hummelhûs, Kinderopvang, Zorg op Maat en Natuurtuin, zijn vertegenwoordigd op de homepage en vanuit daar kun je kiezen voor meer informatie per afdeling. Dit is een stuk overzichtelijker en duidelijker dan onze vorige website.

#### **Voorhuis OHP geopend**

Vanaf 1 maart is het een feit. Het voorhuis voor mensen met dementie, Niet Aangeboren Hersenletsel, Parkinson, somatisch en eenzame mensen gaat open op onze locatie in Oldeholtspade. Er is dit jaar gestart met de dinsdagen en donderdagen. Langzaamaan breiden we dit uit (later dit jaar) naar andere dagen van de week.

#### **Beroepenfeest VMBO**

In maart hebben wij deelgenomen aan het beroepenfeest. De leerlingen hebben eind maart op locatie een dagdeel meegedraaid om kennis te maken met ons werk. Leuk om een aantal jonge enthousiaste leerlingen te kunnen ontvangen!

#### **Coaching**

Coaching (her)start met het stafteam, centraal hierin stond het geven en ontvangen van feedback.

#### **Nieuw kantoor Oudehorne**

In april is het nieuwe kantoor in Oudehorne in gebruik genomen. Het kantoorteam is verhuisd van de bungalow (naast de locatie) naar de boerderij zelf. Het kantoor is nu gevestigd boven de groep van het voorhuis. Het is fijn om als kantoormedewerkers weer dichtbij de groepen te zijn.

#### **Plantjesmarkt 2023**

Op 12 en 13 mei was onze jaarlijkse plantjesmarkt. Van 10-16 uur waren onze deuren geopend voor bezoekers om bijvoorbeeld moestuinplantjes of diverse lekkere streekproducten aan te schaffen.

#### **Landelijke open dag zorgboeren**

Op 3 juni is het open dag, in het hele land zullen zorgboerderijen hun erf openstellen voor een bezoek. Ook wij doen hier aan mee. In de ochtend was de locatie Oldeholtspade te bezoeken en in de middag heeft de locatie in Oudehorne haar deuren geopend. Als cadeautje kregen wij hier prachtig weer bij. Het was een succesvolle dag!

#### **Wijzigingen Zorg**

In de zomervakantie is er een belangrijke knoop doorgehakt wat betreft een aantal zaken binnen de zorg. Deze keuzes zijn gemaakt vanuit financieel oogpunt. Zo is in september het laatste volledige logeerweekend gedraaid. Vanaf 1 oktober is er alleen nog logeeropvang in de even weken van vrijdag op zaterdag. De zaterdag op zondag komt dus te vervallen. Daarnaast is het voorhuis per 1 september gestopt met het aanbieden van zorg op de zaterdag. Maar daarin tegen is er wel een extra dag opgestart in OHP. Daar zijn we nu op maandag, dinsdag en donderdag geopend. Bij de tuin is er voor gekozen om de groepsbegeleiding op woensdag te laten vervallen. Wanneer de groepen weer groeien en er genoeg aanvragen zijn, kan het zijn dat dit weer gewijzigd wordt.

#### **Filmploeg Bezinn op bezoek**

Eind augustus is er een filmploeg langs geweest van Bezinn. Een overkoepelende organisatie waar veel zorgboerderijen onder vallen, zo ook 't Hummelhûs. Op deze bewuste dag zijn er een aantal kinderen van de groep op zaterdag in beeld gebracht. Ze hebben appels en tomaten geplukt en ook Knabbel het varken werd niet overgeslagen. Met een aantal kinderen en een collega zijn er ook nog korte interviews gehouden. De beelden worden gebruikt voor het jaarverslag van Bezinn, ter promotie van de Noord-Nederlandse zorgboerderij.

#### **Duofiets actie**

In 2023 is er volop actie gevoerd om een duofiets aan te kunnen schaffen voor 't Hummelhûs. De actie heeft geld opgeleverd en hebben wij zelfs een duofiets aangeboden gekregen. Deze fiets staat inmiddels op onze locatie in Oldeholtpade. Door de opbrengst van de actie kunnen wij een aanhanger aanschaffen, waardoor wij kunnen gaan fietsen met 3 bezoekers tegelijk. Hier zijn wij enorm blij mee!

**Dag van de pedagogisch medewerker**

21 september wordt de dag van de pedagogisch medewerker gevierd. Alle medewerkers van 't Hummelhûs (alle afdelingen) krijgen vanuit de oudercommissie kinderopvang regulier, ouders van de zorg, mantelzorgers en de ondernemers een aardigheidje aangeboden.

**Dag van de vrijwilliger**

Op 7 december was de dag van de vrijwilliger. Royal Smilde schenkt ons banketstaven die wij als blijk van waardering uitdelen aan onze vrijwilligers.

**Acties**

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

## 3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

### Ontwikkelingen

Het was een bewogen jaar, met name de laatste maanden van 2023 hebben een hoop teweeg gebracht binnen onze organisatie. In het huidige Zorglandschap hebben we te maken met een aantal flinke uitdagingen. Vanuit de CAO zijn loonsverhogingen ingezet die voor hogere personeelskosten zorgen en de tarieven zijn daar niet voldoende in mee gegroeid. Wij hebben als organisatie de opdracht om het financieel op orde te maken en te houden, om ook zo in de toekomst goede zorg te kunnen blijven bieden aan mensen uit de regio die dit zo nodig hebben.

Doordat wij over zijn gegaan op twee losse BV's hebben wij beter inzichtelijk gekregen hoe de financiële situatie is voor de BV Zorg op Maat. Het werd hierdoor duidelijk dat de Zorg op Maat op dit moment niet rendabel is. De loonkosten zijn behoorlijk omhoog gegaan in juli 2023, helaas gaan de tariefhantering vanuit met name de gemeenten hier onvoldoende in mee. Rest ons helaas het moeilijke besluit om een aantal keuzes te maken om zo toch door te kunnen gaan met het bieden van zorg op 't Hummelhûs.

Achter de schermen is een plan gemaakt wat ervoor moet zorgen dat de opbrengsten omhoog zullen gaan, en de kosten naar beneden. Een gezonde bedrijfsvoering is een randvoorwaarde om goede zorg te kunnen leveren. Daarom hebben wij onze organisatie ook verder onder de loep genomen. Er is een proces doorlopen binnen de overhead (oftewel het beleids- en stafteam en andere functies die niet direct op de groepen worden ingezet) om de verdeling van deze interne organisatie kritisch te bekijken. Het beleids- en stafteam zijn met zijn allen samengekomen om een nieuwe vorm te geven aan de overhead. Wij willen een 'zo plat mogelijke' organisatie inrichten waarin communicatielijnen ingekort en verminderd zullen worden. In december zijn er afstemmingen geweest met het stafteam om de nieuwe structuur op inhoud verder vorm te geven. Per 1 januari 2024 starten wij met de nieuwe indeling. Opvolgend zullen we het eerste half jaar van 2024 gebruiken om goed de effecten te monitoren en bij te sturen waar mogelijk. Er zijn een aantal lastige besluiten genomen en verschuivingen geweest binnen het team, maar wij staan als Team Zorg op Maat met zijn allen achter de nieuwe verdeling.

### Veranderingen

Naast de veranderingen in de overhead beschrijven wij hieronder in het kort een aantal andere belangrijke veranderingen:

#### *Voorhuis Oudehome (ouderen)*

We zijn gestopt met het aanbieden van dagbesteding op zaterdag in Oudehome. Voor de huidige groep bezoekers werd gekeken of zij op een ander moment door de week, dagbesteding aangeboden kunnen en willen krijgen.

In Oudehome wordt de groep uitgebreid naar maximaal 14 bezoekers. Er wordt dan al gekeken naar de indicaties van de bezoekers. Bijvoorbeeld, zijn er op de groep een aantal bezoekers met een zwaardere indicatie, dan kan er gekozen worden om de groep niet tot 14 mensen te vullen omdat er onvoldoende begeleiding beschikbaar is. Of er zijn een aantal bezoekers met een zwaardere indicatie, maar wanneer de groep gevuld wordt tot 14 bezoekers, kan er een begeleider extra ingezet worden. Om dit allemaal uit te rekenen gebruiken wij een margedocument en daarnaast kijken wij wat de beste optie is voor de deelnemers en medewerkers.

#### *Voorhuis/Tuin (ouderen/volwassenen)*

In Oudehome wordt het kantoor van beneden t.z.t. ingericht als nieuwe groep, waar we plek kunnen bieden aan zes jong-dementerenden die nog in het arbeidsproces (willen) zitten. Deze doelgroep zal werkzaamheden op de Tuin uitvoeren, maar op vaste momenten teruggaan naar het Voorhuis. Zij zullen naast de groep van het Voorhuis begeleid worden. Dit idee is nog in ontwikkeling.

#### *Natuurtuin (volwassenen)*

De groepsgrootte van de dagbesteding zal onder de loep worden genomen. Op woensdag is gestopt met het aanbieden van groepsdagbesteding, wel blijft er 1 op 1 begeleiding aangeboden.

#### *Zorg jeugd (jeugd 4 t/m 16 jaar)*

Per oktober zijn wij gestopt met het bieden van logeren van zaterdag op zondag. Het logeren van vrijdag op zaterdag blijven we aanbieden. We zijn nog aan het onderzoeken of er uitbreiding van logeren van vrijdag op zaterdag mogelijk is. Daarnaast willen wij ons nog meer gaan richten op de begeleiding door de week.

#### *Verandering vakantieopvang (jeugd)*

De opvang van de zorgkinderen tijdens vakanties, waren op 't Hummelhûs samengesteld uit de kinderen die doordeweeks bij ons BSO afnemen (buiten vakanties om) en met kinderen die bij ons in zorg zijn (buiten vakanties om bij de BSO of in de weekenden).

Dit is jarenlang een mooie combinatie geweest.

Toch hebben we gemerkt dat de groepen erg groot werden. Om de kwaliteit te kunnen waarborgen wilden wij hier verandering in brengen.

Vanaf de kerstvakantie zijn wij begonnen met het scheiden van de groepen. De kinderen die bij ons zorg afnemen vormen samen 1 groep en de kinderen die BSO-regulier afnemen vormen de andere groep.

De zorggroep vakantieopvang zal plaatsvinden op de maandag en de woensdag. Hiermee willen we ook duidelijkheid creëren door twee vaste momenten per vakantie week te bieden.

Wanneer er te weinig aanmeldingen zijn dan kunnen we ervoor kiezen om de zorg met regulier samen te voegen (dit is dan een uitzondering).

Met deze keuze willen wij meer rust, meer overzicht en meer structuur bieden voor alle groepen.

Het komt dan meer overeen met de zaterdag qua structuur, waardoor er minder schakelmomenten zijn.

Voordat wij aan deze verandering zijn begonnen hebben wij eerst plannen gemaakt en deze plannen daadwerkelijk uitgezet. Een datum gesteld om de vakantie weken te evalueren en bij te stellen waar nodig. Na de vakantie zullen wij grondig evalueren hoe deze eerste vakantie weken in deze samenstelling zijn bevallen. De eerste 2 vakantiedagen zijn gelijk als fijn ervaren, er was minder onrust, de structuur was duidelijker. Wat wel gelijk naar voren kwam zijn de standaarddagen, maandag en woensdag. Er zijn feestdagen die op deze dagen vallen. Dan wijken wij uit naar 2 andere dagen.

Soms is het moeilijk om besluiten te maken. Met name omdat wij met het hart voor de zorg graag ten aller tijden de mensen een plekje willen bieden wat ze nodig hebben, maar de financiële middelen dit niet toelaten. Dat wringt.

Wij hopen dat met het scherp maken van de kaders nu, we in de toekomst weer speelruimte vinden binnen deze kaders. Daar ligt de kracht van 't Hummelhûs en dat is waar wij met zijn allen goed in zijn.

### **Persoonlijke RI&E**

Waar de persoonlijke RI&E in 2022 nog in de kinderschoenen stond, zijn wij in 2023 van start gegaan met de persoonlijke RI&E te integreren binnen alle afdelingen van de zorg.

Vanaf de start van een deelnemer/kind wordt de persoonlijke RI&E volledig ingevuld. Op het formulier staan vragen over eventuele risico's in de leefomgeving en rondom het gedrag van de deelnemers/kinderen. Door het invullen van het formulier, kunnen we een inschatting maken van de risico's en duidelijke afspraken maken over hoe hier mee om te gaan. Ook kunnen we eventuele veranderingen zo inzichtelijk maken. Het ingevulde formulier wordt opgeslagen in het dossier en kunnen we erbij pakken tijdens evaluatiemomenten.

Hierdoor kunnen wij blijven bewaken en evalueren.

Het document was nog niet 'af' bleek in het afgelopen jaar. Er zijn nog een aantal aanpassingen doorgevoerd omdat in de praktijk naar voren kwam dat bepaalde vragen aangepast dienden te worden.

De deelnemer/kinderen die al bij ons in zorg zaten hebben we ook de persoonlijke RI&E laten invullen.

### **Financiering**

Er wordt zorg geleverd op basis van de WLZ, WMO en JW. De betalingen hiervoor lopen via PGB, gemeenten, Bezzinn of onderaannemer schappen met andere zorginstellingen. De zorgzwaarte gaat van licht t/m zwaar of individuele begeleiding.

### **Werkbeschrijving**

Er zijn een aantal veranderingen in de werkbeschrijving. Het eerste onderwerp is dwang in zorg. Het kopje, 'Nee, wij leveren geen onvrijwillige zorg maar passen wel vrijheids beperkende maatregelen toe bij wilsonbekwame deelnemers' is nieuw toegevoegd. Wij zijn bezig met de grenzen van de zorg te definiëren en hier beleid op te schrijven. Dit is nog in ontwikkeling. Dit geldt zowel voor jeugd als volwassenen.

### **Functieverandering**

Er zijn een aantal functies veranderd binnen de zorg. Deze functies zijn beschreven in de nieuwe functieprofielen.

Wij hebben de functieprofielen herzien en aangepast naar de huidige Cao. Deze nieuwe profielen geven ons een goed uitgangspunt om de taakverdeling verder vorm te geven. Voordat wij verschillende afstemmingen met elkaar hebben gehad is gevraagd aan de medewerkers om de nieuwe profielen goed door te nemen ter voorbereiding om de dagelijkse taken te gaan labelen aan de functies. Er zijn hiervoor wekelijkse staf overleggen voor gepland. Eerder werden deze overleggen 'coördinatorenoverleg' genoemd.

**Schriftelijke audit/toetsing 2023**

De bedrijfsstructuur van de organisatie is in 2022 veranderd. De organisatie is nu onderverdeeld in 2 BV's, Zorg op maat en Kinderopvang. Doordat wij nu 2 BV's zijn geworden i.p.v. 1 VOF kregen wij een schriftelijke audit in 2023.

Een aantal aandachtspunten kwamen naar voren tijdens deze audit en hebben wij onder de loep genomen. Vragenlijsten, inspraakmoment en ongevallen/incidenten.

Wat betreft de inspraakmomenten, dit was een korte opmerking. Wanneer de momenten hebben plaatsgevonden en op welke manier was niet beschreven. Dit was een aandachtspunt voor het jaar 2023, dat wij de notulen goed bij zouden houden inclusief de datum. Door 2 vaste momenten in het jaar (per groep) te plannen, weet een ieder wanneer het inspraakmoment plaats gaat vinden. Het kan van tevoren ingekeken worden (wat zijn de vragen, hoe plannen we dit) en genotuleerd worden in Zilliz. Zo kunnen wij achter de schermen verwerken wat er is besproken, dit toepassen waar nodig en een terugkoppeling hierover geven.

Een belangrijk punt n.a.v de schriftelijke audit was om het geheel van de ongevallen en bijna ongevallen volgens norm te analyseren. In het najaar van 2023 is het incidenten melden via Zilliz in gebruik genomen.

Hierin worden de ongevallen/incidenten geanalyseerd en duidelijk beschreven. Wij hebben hier dan ook een stappenplan op gemaakt. Voor zowel de leidinggevenden als de medewerker die het incident meldt. Het geeft gelijk een stuk rust dat een ieder nu weet hoe om te gaan met deze incidenten. Bij het hoofdstuk 'meldingen en incidenten' gaan wij hier dieper op in.

De schriftelijke audit is ingediend met een positief advies en goedgekeurd. Wat wij mee hebben gekregen is dat er voldoende vertrouwen in de kwaliteit aanwezig is en het vermogen er is om te blijven reflecteren. Dit nemen wij in dit jaarverslag ook weer mee, blijven reflecteren en een verdiepingsslag slaan waar dit kan en nodig is.

**GGD inspectie**

De GGD inspectie kwam langs in juli. Aan de hand van de uitkomsten van de inspectie kunnen we onze bedrijfsvoering aanpassen op de punten waar de GGD mogelijkheden tot verbetering ziet.

De toezichthouders concluderen dat 't Hummelhûs voldoende aandacht besteed aan de doelmatig-, doeltreffend-, en clientgerichtheid met daarbij een aantal aandachtspunten om te doorlopen.

Er kwamen een aantal aandachtspunten naar voren waar wij in een verbeterplan expliciet aandacht aan hebben besteed waarom deze aandachtspunten verbeterd zullen worden.

Wij kregen o.a. als aandachtspunt terug om de fysieke en sociale veiligheid van de deelnemer in kaart te brengen. Wij hebben hierop kunnen teruggeven dat wij gebruik maken van de RIE, dit wordt standaard ingevuld voor alle deelnemers bij aanvang van de zorg.

Ook het beleid maken rondom de meldplicht incidenten en calamiteiten kregen wij terug. Hier hebben wij een protocol opgesteld met de stappen die wij doorlopen bij een incident of ongeval.

**Netwerk/bezoeken**

Verder hebben wij gesprekken gevoerd met SDF en gemeenten. Over het algemeen zijn de gesprekken goed en komt naar voren dat we goede zorg leveren en de instanties blij met ons zijn. Terugkomende discussie punten zijn de tarieven voor de te leveren zorg. We hebben de afgelopen jaren geleerd dat we moeten gaan staan voor onze tarieven om ook in de toekomst kwalitatieve zorg te kunnen bieden. Discussie over de tarieven zijn vaak scherp, maar met wederzijds respect.

Doordat wij werken met het kwaliteitssysteem blijven wij bewust om te voldoen aan eisen en normen die gesteld worden aan onze zorg. Het draagt bij aan transparantie richting deelnemers, ouders, samenwerkingspartners dat wij op een professionele en verantwoorde manier ons werk doen. Dit draagt bij aan het vertrouwen in onze mooie organisatie.

**Acties**

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

**Bijlagen**

- Functieprofiel Assistent Welzijn
- Functieprofiel Leidinggevende
- Functieprofiel Manager
- Functieprofiel Secretarieel Administratief Medewerker
- Functieprofiel Sociaal Werker 1
- Functieprofiel Sociaal Werker 2
- Functieprofiel Sociaal Werker 3
- Functieprofiel Sociaal Werker algemeen
- Functieprofiel Staf/Beleidsmedewerker 1

### 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.

#### Ontwikkelingen

Dit was het eerste jaar, sinds de oprichting van 't Hummelhûs, dat wij aan een jaar zijn begonnen met 2 ondernemers minder voor de dagelijkse aansturing. Wij hadden in het jaar 2022 al kunnen proeven aan de samenwerking met onze nieuwe manager maar hierbij waren de leidinggevendenden (ondernemers) nog achter de schermen aanwezig. Nu was het loslaten en verdergaan met de nieuwe samenstelling. Vol vertrouwen en positiviteit zijn wij van start gegaan en het was fijn om te merken dat dit allemaal goed is verlopen. De ondernemers blijven nog betrokken bij de organisatie maar maken geen deel meer uit van de dagelijkse aansturing binnen 't Hummelhûs.

Ook zijn de nieuwe functies van start gegaan in het begin van het jaar. Ons coördinatorteam is veranderd naar specifiekere functieprofielen die voortkomen uit onze nieuwe CAO. Onze functies zijn specifiek en duidelijker geworden. Waar wij in 2022 nog coördinator als functie hadden zijn wij op kantoor nu onderverdeeld in manager, leidinggevendenden, staf/beleidsmedewerkers en administratief medewerker. Op de groepen zijn de functies veranderd van PM'er/PB'er naar SW1, 2 of 3.

Eind 2023 waren wij al een heel eind op weg met het neerzetten van een nieuwe structuur voor de overhead binnen de zorg op maat. Er is keihard gewerkt om nieuwe roosters in elkaar te puzzelen, overdrachten te plannen en te houden, er is tijd vrij gemaakt voor afstemmingen met elkaar en het herverdelen van taken. Dit alles in een professionele setting, goede agenda's, overleggen en een duidelijke planning. Vol goede moed gaan wij 2024 tegemoet!

Al met al hebben bovenstaande ontwikkelingen zeker invloed gehad op de organisatie. Een ieder heeft hierin zijn of haar proces doorlopen en het op een eigen manier beleefd.

Het kwaliteitskader en het kwaliteitsmodel stimuleert ons als organisatie om te leren en blijven te verbeteren.

Doordat er eind 2023 een nieuwe beleidsmedewerker kwaliteit en veiligheid is aangewezen, waait er een nieuwe frisse wind door alle facetten van het bedrijf die te maken hebben met het borgen van goede zorg.

Naast de jaarplanning van alle afdelingen zal kwaliteit en veiligheid meer op de agenda komen te staan bij vergaderingen en gesprekken. Dit om ons bewust te houden wat er allemaal bij komt kijken om de zorg te blijven verbeteren en om de kwaliteit zichtbaar te maken naar buiten toe.

Door het kwaliteitsmodel en de kernwaarden te laten terugkeren zullen de medewerkers bewuster worden om dit toe te passen in het werk.

#### Doelstellingen van vorig jaar

##### **Doel 1)** *Het behalen van onze opleidingsdoelen, met daarbij het uitwerken en implementeren van het scholingsbeleid*

Wij hebben dit doel niet behaald. Doordat wij de focus en prioriteit hebben gelegd op het professionaliseren van onze organisatie en onze overhead onder de loep hebben genomen, hebben wij dit doel niet kunnen behalen. Wel hebben wij een begin kunnen maken met het scholingsbeleid. Hierin zullen wij het hebben over 'de lagen van scholing'. Dit betekent dat wij gaan onderzoeken wat er voor welke laag binnen de organisatie nodig is aan scholing. Wat is er nodig op individueel niveau, wat is er nodig op groepsniveau. Door alle veranderingen binnen de teams is het lastig om in te schatten wat er nodig is. Wij zullen dit doel dan ook meenemen naar volgend jaar.

Wel zijn de gewoonlijke trainingen zoals EHBO, BHV en medicatietraining gevolgd en behaald door onze medewerkers.

##### **Doel 2)** *Verder professionaliseren*

Dit doel heeft centraal gestaan in het jaar 2023. Het heeft dan ook alle ruimte en tijd ingenomen waardoor doel 1 niet is behaald. Het verder professionaliseren had impact op alle lagen van de organisatie. Het is een hele brede doelstelling en het doel is niet klaar, wij blijven ons verbeteren want professionaliseren is niet eindig.

#### Acties

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

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

#### Professionele zorg op maat

Op 't Hummelhûs bieden we diverse vormen van zorg. Deelnemers kunnen ook gebruik maken van meerdere vormen van zorg naast elkaar. Ze kunnen bijvoorbeeld door de week individuele begeleiding ontvangen en in het weekend logeren. Hierdoor kunnen deelnemers dus ook onder meerdere groepen vallen.

#### Groepsbegeleiding

Een grote groep deelnemers binnen 't Hummelhûs maken deel uit van groepen die groepsbegeleiding krijgen. Binnen een groep houden wij er rekening mee dat er voldoende ruimte blijft voor een ieder om zich te kunnen ontwikkelen. Het mooie van groepsbegeleiding is het zien ontstaan van sociale interacties. Dit gaat gepaard met hele mooie maar soms ook hele uitdagende leermomenten (zowel op sociaal als op emotioneel vlak). We zorgen voor een stevige, betrouwbare en veilige basis mede doordat we de groepssamenstelling en begeleiding zo constant mogelijk houden.

#### Ambulante begeleiding

Het kan ook zo zijn dat er een hulpvraag meer gericht is op de thuissituatie. Voor deze deelnemers bieden wij ambulante begeleiding en komen wij bij de deelnemers thuis. Kind volgend en vanuit de mogelijkheden wordt er gekeken naar de persoonlijke doelen waaraan thuis gewerkt kan worden. Samen met ouders wordt er gezocht naar handvatten, zodat iedereen weer in hun eigen kracht komt te staan.

#### Individuele begeleiding

Individuele begeleiding kan binnen 't Hummelhûs aangeboden worden aan zowel kinderen, jongeren als volwassenen. Individuele begeleiding kan in principe in alle bestaande groepen binnen 't Hummelhûs, denk hierbij aan de BSO, de dagopvang of binnen 1 van de zorggroepen. In goed overleg worden de activiteiten afgestemd op de individuele wensen en ontwikkelingen. Ook schoolse begeleiding is individuele begeleiding. Wanneer kinderen/jongeren binnen het onderwijs stagneren, door sociale en/of emotionele problematiek kan er (tijdelijke) ondersteuning geboden worden. Wij bieden zowel ondersteuning binnen het onderwijs als op onze locatie aan. Momenteel hebben wij geen begeleidingen binnen het onderwijs, wel op locatie.

**Logeren:** Eens per 2 weken wordt er tijdens het weekend logeeropvang aangeboden aan maximaal 7 kinderen. Wij hebben gekozen voor maximaal 7 (niet standaard 7 kinderen) zodat er een buffer is als kinderen stoppen en je dan met kleinere groepen doorgaat. Afhankelijk van de zorg zwaarte kijken wij hoeveel kinderen er tegelijkertijd kunnen blijven logeren. De kinderen kunnen vrijdagmiddag rond 16.00 uur gebracht worden tot zondagmiddag 16.00 uur. Er zijn deelnemers die 1 nacht blijven, anderen blijven 2 nachten. Er wordt per deelnemer gekeken en afgestemd wat binnen de mogelijkheden nodig is. Overdag voegen de deelnemers samen met de groepen die dan aanwezig zijn. Per oktober 2023 zijn wij gestopt met het bieden van logeren van zaterdag op zondag. Het logeren van vrijdag op zaterdag blijven we aanbieden.

#### Dagbesteding

We bieden dagbesteding voor jongeren en volwassenen in verschillende vormen. Voorbeelden hiervan zijn; ambulante begeleiding, re-integratie trajecten, vrijwilligerswerk, beschut werk, participatiebanen en stageplaatsen. Er zijn meerdere soorten dagbesteding mogelijk, ieder binnen zijn/ haar mogelijkheden. Zo zijn er verschillende werkzaamheden op de natuurtuin en in de kas. Ook kan er geholpen worden met, het beheren van het winkeltje, het onderhoud van het terrein, het verzorgen van de dieren en het samenstellen van de groentepakketten.

#### Dagbesteding voor ouderen

In het voorhuis van de boerderij biedt 't Hummelhûs dagbesteding voor ouderen met dementie, een Niet Aangeboren Hersenletsel, somatische problematiek, Parkinson of eenzaamheid. We bieden de bezoekers een fijne plek om naar toe te gaan. Waar ze actief bezig kunnen zijn en ze ondersteund worden om hun zelfredzaamheid zo lang mogelijk te behouden. Elke dag wordt er tussen de middag warm gegeten met de bezoekers.

	Begin 2023	Instroom	Uitstroom	Eind 2023
Groepsbegeleiding	31	7	15	23

Ambulant	5	1		6
Individueel/schools/BSO	11	11	7	15
Logeren	13	2	7	8
Dagbesteding volwassen	10	10	4	16
Dagbesteding Ouderen	35	24	32	27

Totaal aantal deelnemers: 79

Deelnemers kunnen op meerdere groepen zitten, het totaal aantal deelnemers verschilt daarom met het aantal deelnemers in het overzicht van soorten zorg.

Reden uitstroom deelnemers:	Aantal
Beëindigd volgens plan	10
Vroegtijdig afgesloten in overeenstemming	10
Vroegtijdig afgesloten eenzijdig door deelnemer	2
Vroegtijdig afgesloten eenzijdig door aanbieder	1
Voortijdig afgesloten: wegens externe omstandigheden	1
Overleden	7
Niet meer thuis wonend	25

De zorg die op 't Hummelhûs geleverd wordt, wordt voor een groot gedeelte gefinancierd vanuit de Jeugdwet. Het grootste gedeelte van de dagbesteding voor ouderen en de dagbesteding wordt gefinancierd vanuit de WMO. Daarnaast wordt er nog een klein gedeelte gefinancierd vanuit de WLZ.

### Acties

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

## 4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

De aanvragen die wij binnenkrijgen zijn allemaal verschillend. Omdat wij van zoveel markten thuis zijn worden wij ook vaak genoemd als er doorverwezen dient te worden door bijvoorbeeld een andere zorgboerderij, instantie of gemeente. 'Bel 't Hummelhûs, wie weet kunnen zij wat betekenen'. Dit is ook wie wij zijn, zorg op maat, wij luisteren naar alle aanvragen.

Wij blijven hierbij altijd kritisch en scherp, past de nieuwe aanvraag bij ons? Maar bovenal, passen wij bij de wensen van de deelnemer. Kan een deelnemer zich bij ons ontwikkelen, zijn wij de beste plek daarvoor.

Hier kunnen wij de kernwaarden nog meer bij gaan gebruiken. In gesprek met de deelnemer om in kaart te brengen waar de behoefte ligt en of we hierin op 1 lijn liggen.

Elk jaar blijven wij evalueren wie wij zijn en waar wij voor staan. Hoe is de zorg, wat zijn de ontwikkelingen, krijgen wij zwaardere aanvragen binnen of blijft het gelijk. Het is een proces wat altijd in beweging is, en hierbij blijven wij in nauw contact met elkaar.

Aan het einde van 2022 zijn de zorggroepen op de zaterdag gewijzigd en bij elkaar gevoegd. Dit is in 2023 goed uitpakend, een ieder zit op zijn of haar plek. Er zijn momenten dat een kind naar een andere groep kan verhuizen omdat hier een behoefte ligt (door bijvoorbeeld leeftijd of aansluiting). Hierbij proberen wij zoveel mogelijk mee te bewegen met het kind.

**Acties**

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

**4.3 Personeel**

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

**Wijzigingen personeel**

Er hebben in het jaar 2023 wijzigingen plaatsgevonden wat ons personeel betreft.

Wij hebben over het gehele jaar van 9 medewerkers afscheid genomen maar daarentegen zijn er 9 nieuwe collega's toegevoegd aan ons mooie team. Onze nieuwe collega's krijgen een inwerkdocument bij aanvang van in dienst treding.

Hierin staat onder andere informatie over ons zorgaanbod, onze werkwijze, zorgprocedure, protocollen en beleidsstukken en informatie over personeelszaken.

Aan het einde van 2023 hadden wij in totaal **37** medewerkers in dienst.

Deze collega's zijn onderverdeeld in een manager, leidinggevend, staf/beleidsmedewerkers, SW 1,2 en 3'ers en administratief medewerkers. Een groot verschil met vorig jaar is dat er in het begin van 2023 de functies van de coördinatoren nu zijn onderverdeeld in leidinggevend en staf/beleidsmedewerkers.

**Veranderingen overhead**

Er zijn voor de afdeling zorg jeugd als overhead (dus medewerkers die niet direct in de begeleidingen staan), 2 leidinggevenden aangesteld (voorheen coördinatoren), 2 staf/beleidsmedewerkers en een administratief medewerker.

Zowel de natuurtuin als het voorhuis hebben beiden 1 leidinggevende toegewezen gekregen. Onder elke leidinggevende staat 1 administratief medewerker.

Zo zijn wij het jaar begonnen, maar naarmate het jaar vorderde hebben wij de organisatiestructuur onder de loep genomen en alsnog veranderingen aangebracht. Aan het einde van 2023 zijn de functies als volgt verdeeld (overhead); 1 leidinggevende voor de jeugd zorg, 1 leidinggevende voor de natuurtuin en het voorhuis, 2 administratief medewerkers werken nog op dezelfde plek en er is 1 staf/beleidsmedewerker (kwaliteit/veiligheid). Met daarboven een manager voor alle afdelingen. Onder de leidinggevend werken een aantal SW3'ers (4 voor jeugd, 3 voor volwassenen).

Dit is de organisatiestructuur van de zorg waar wij in 2024 mee van start gaan.

**Functioneringsgesprekken**

Omdat elke werknemer aan het einde van 2022 een uitgebreid individueel arbeidsvoorwaarden gesprek heeft gehad hebben wij in 2023 de functioneringsgesprekken niet gevoerd. Wel zijn er waar nodig individuele gesprekken geweest met werknemers. Deze gesprekken werden dan aangevraagd vanuit het stafteam of vanuit de werknemer zelf. De coaching gesprekken zijn wel gevoerd en eventuele acties hieruit zijn opgepakt.

Samen met de manager wordt gekeken hoe wij de functioneringsgesprekken vorm gaan geven in 2024. Het idee is om de POP te gaan gebruiken. Een persoonlijk ontwikkelplan, i.p.v. een jaarlijks functioneringsgesprek.

**Nieuwsbrief en memo**

Een aantal keer in het jaar wordt onze nieuwsbrief rondgestuurd. Deze nieuwsbrief is voor de gehele organisatie bedoeld.

Hierin staat onder andere babynieuws, nieuwe collega's, afscheid collega's, klussendagen, bijzondere dagen om te benoemen, activiteiten die zijn georganiseerd en een terugblik daarop en wij hebben het onderwerp 'de pen' aan de nieuwsbrief toegevoegd. Omdat er veel medewerkers zijn op 't Hummelhûs schrijft iemand een verhaal, deelt een recept of geeft een eigen invulling aan 'de pen'. Zo leren we elkaar ook nog op een andere manier kennen.

Ook is er een interne memo voor het staf-team verschenen vanaf januari, geschreven door de manager. Hierin worden alle afdelingen achter de schermen meegenomen en worden op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen die gaande zijn binnen 't Hummelhûs en andere belangrijke zaken die gedeeld dienen te worden. Het is fijn dat deze memo in het leven is geroepen en om de maand wordt rondgestuurd.

**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.

### Stagiaires overzicht

In 2023 zijn de volgende stagiaires bij ons gestart, allen bij het voorhuis/natuurtuin.

- 1 stagiaire MBO 3 maatschappelijke zorg à begeleider maatschappelijke zorg
- 2 stagiaires MBO 4 maatschappelijke zorg à persoonlijk begeleider
- 2 stagiaires MBO 4 Sociaal werk à sociaal werker

Er is in februari 1 stagiaire HBO Social Work gestopt.

Er loopt 1 stagiaire mee in de weekenden van de zorg jeugd (1e jaar social work), dit is een snuffelstage en hier hoeven geen opdrachten uitgevoerd te worden.

### Algemeen

De periode van stagelopen loopt uiteen van een aantal maanden stage tot ongeveer een jaar.

De taken en verantwoordelijkheden van onze stagiaires lopen uiteen i.v.m. de verschillende afdelingen. Elke stagiaire heeft een stagebegeleider. 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 stagiair 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 gesprek. Hierin wordt besproken hoe het gaat, wat er van elkaar verwacht wordt, uitgesproken wat nodig is, leerdoelen evalueren en hoe het gaat met de opdrachten. Hier wordt 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.

### Op de kaart

Op dit moment zijn er weinig stagiaires voor de zorg jeugd, wij willen er voor gaan dat er meer stagiaires bij ons aangenomen worden. Dit doen wij door onszelf op de kaart te zetten bij bepaalde scholen en de stagemarkt. Bij zowel MBO als HBO scholen.

Wanneer een student bijvoorbeeld een scriptie wil schrijven met een onderwerp toegespitst op een vraag vanuit 't Hummelhûs, dan zijn zij van harte welkom om hun idee te delen. Wij staan open voor innovatie en nieuwe ideeën.

### Acties

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

## 4.5 Vrijwilligers

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

### Groei vrijwilligers

Wij hebben op dit moment 34 vrijwilligers bij ons op 't Hummelhûs. Hier zijn wij enorm trots op. Ten opzichte van vorig jaar zijn er weer 10 vrijwilligers bijgekomen. Wij hebben veel geadverteerd om vrijwilligers aan te trekken, dit doen wij veelal via social media.

### Begeleiding en werkzaamheden

Een vrijwilliger wordt begeleidt door medewerkers van de desbetreffende groep, maar voor de lopende zaken en vragen kunnen zij bij alle collega's terecht.

Sommige vrijwilligers zijn seizoensgebonden aanwezig, te denken aan bijvoorbeeld het werk op onze natuurtuin wat vooral in het voorjaar en zomer in trek is. Een vrijwilliger voert haar werkzaamheden grotendeels zelfstandig uit (zoals bijvoorbeeld huishoudelijke werkzaamheden/eten koken/ ouderen halen en thuis brengen). Zo hebben wij ook een tassentekeenaar en een muzikant als vrijwilliger, geweldig!

Wanneer de vrijwilliger ook een rol speelt in het contact met deelnemers, zal dit altijd onder 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.

### Aandacht voor de vrijwilliger

In 2023 heeft de groep van vrijwilligers een avond bij mogen wonen om inzicht te krijgen over dementie. Deze avond is georganiseerd door 2 van onze medewerkers.

Daarnaast zijn de vrijwilligers in het zonnetje gezet tijdens een barbecue op onze natuurtuin.

In december was de dag van de vrijwilliger. Ook 't Hummelhûs kan niet zonder vrijwilligers en is dan ook zeer dankbaar voor het team vrijwilligers die zich inzetten voor onze deelnemers en bezoekers.

Deze dag mochten wij de vrijwilligers een lekkere banketstaaf overhandigen. Deze banketstaven zijn ter beschikking gesteld door Royal Smilde.

Daarnaast gaven wij een kaartje mee aan onze vrijwilligers: 'voor wie je bent, voor alles wat je doet, altijd uit je hart, nooit omdat het moet'.

De vrijwilligers krijgen ook altijd een attentie bij de dag van de pedagogische medewerker.

Al met al zijn wij super trots op deze grote groep vrijwilligers en wij hopen zo lang mogelijk te genieten van deze enthousiaste groep!

### 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.

### **Personeel**

Het afgelopen jaar zien we dat er 9 medewerkers zijn vertrokken en ook 9 medewerkers zijn aangenomen. Dit is stabiel gebleven. Wanneer een medewerker vertrekt hebben wij een eindgesprek om het dienstverband van beide kanten goed af te kunnen sluiten. Hierin kunnen verbeterpunten in terugkomen evenals de positieve punten. Bij verbeterpunten kunnen wij deze meenemen in de ontwikkeling van 't Hummelhûs.

### **Stagiaires**

Wat we kunnen zien aan de stagiaires is dat (bijna) alle stagiaires onder het voorhuis en natuurtuin vallen (1 uitgezonderd, dit is een snuffelstage). Dit betekent dat er bij de zorg jeugd maar 1 stagiaire is gestart in 2023. Wat wij kunnen concluderen is dat er erg weinig stagiaires op de zorg jeugd hebben gestaan in het afgelopen jaar. Volgend jaar kijken wij of we eventueel meer stagiaires zouden kunnen aannemen op deze afdeling.

### **Vrijwilligers**

Wat betreft de vrijwilligers, hier zien wij een supergroei! Enorm trots dat er zoveel mensen in touw zijn voor onze organisatie.

### **Vergaderingen**

Met de teamleden is regelmatig vergaderd om zo goed mogelijke zorg te leveren met elkaar. Het stafteam vergadert 1x per 3 weken met elkaar en de manager. De verschillende teams zoals de individuele begeleidingen, ambulante begeleidingen en de groepen, vergaderen één keer per twee à drie maanden. Deze vergaderingen worden voorgezeten door een aangewezen persoon, meestal de leidinggevende of een SW3'er en wordt bijgewoond door de medewerkers die op de bewuste groep staan. De vergaderingen worden genotuleerd en de notulen worden opgeslagen in het zorgsysteem, waar medewerkers de notulen kunnen inzien. Tussentijds vindt veel overleg plaats tussen medewerkers en het stafteam.

Ieder teamlid heeft verschillende kwaliteiten waardoor we elkaar goed aanvullen en een volwaardige samenwerking hebben. Door de organisatorische veranderingen binnen 't Hummelhûs hebben wij kunnen zien hoe flexibel en welwillend ons team is. Een sterk team!

### **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.

#### Algemeen

Als zorgprofessional ben je nooit uitgeleerd. In een dynamisch en snel veranderend werkveld is het van groot belang dat onze zorgmedewerkers voortdurend bijgeschoold en opgeleid worden.

Met een nieuw scholingsbeleid wat wij in 2024 willen introduceren willen wij meer aandacht besteden aan de ontwikkeling en professionalisering van onze medewerkers en organisatie.

Het beleid bestaat uit 3 lagen, vast, groep en individueel.

#### Scholing

In 2023 zijn de vaste trainingen, EHBO, BHV en medicatietraining weer gevolgd. Naast deze trainingen is er ook een training rapportage gegeven. De SW'ers hebben deze dag bijgewoond.

Er zijn verschillende formats behandeld voor het rapporteren en schrijven van begeleidingsplannen, eindverslagen, startplannen en gespreksverslagen. Op deze manier willen we overzicht en duidelijkheid creëren, iedereen zal dezelfde stijl toepassen en het schrijven wordt makkelijker, sneller en toegankelijker.

De intervisiebijeenkomsten (samenwerkingen met een aantal andere zorgboerderijen) hebben een aantal keer plaatsgevonden in 2023.

Tijdens een intervisiebijeenkomst spreken wij af met een aantal zorgboerderijen en sturen wij vooraf casussen in. 1 persoon verzameld deze en stuurt deze vervolgens rond naar iedereen die deelneemt. Tijdens de bijeenkomst is 1 iemand voorzitter (dit rouleert) en kiezen we welke casus wij willen bespreken. Deze casus bespreken wij aan de hand van de 5-stappen methode, de intervisie methode.

Tijdens stap 1 vertelt de inbrenger zijn intervisievraag en geeft hierop een korte toelichting.

Bij stap 2, de probleemverkenning, is het doel dat de intervisieleden de ingebrachte vraag van de inbrengen gaan verhelderen. Zij stellen open vragen op de bovenstroom (inzetten van effectiever gedrag) of onderstroom (inzicht in eigen belemmeringen en krachtbronnen).

De beschikbare tijd wordt vooraf besproken met elkaar. De inbrenger beantwoordt de vragen kort en krachtig.

De volgende stap houdt in dat de intervisieleden 1 of meerdere probleemdefinities formuleren. Wat is volgens hen de kern van het probleem?

Deze definities vanuit de groep geven de inbrenger vaak al een nieuwe kijk op zijn intervisievraag. Nadat de inbrenger de definities heeft gehoord, herformuleert hij zijn intervisievraag.

Stap 4 houdt in dat ieder lid tenminste 1 advies voor de inbrenger heeft. De inbrenger mag hier op reageren door aan te geven welke adviezen hem aanspreken en welke niet. Daarnaast geeft hij aan wat hij concreet met de adviezen uit deze methode wil gaan doen in de praktijk.

De laatste stap, stap 5, gaan de intervisieleden benoemen wat zij voor hun eigen werkpraktijk hebben geleerd van de ingebrachte casus. Er wordt geëvalueerd hoe het intervisieproces ging. Wat ging goed, wat kan een volgende keer beter etc.

In 2024 zal dit wederom gaan gebeuren en Geweldloos Verzet wordt hier ook weer aan toegevoegd. De rest van de trainingen/scholing wordt bepaald door o.a. de vraag vanuit medewerkers, de vraag vanuit het management/stafteam en de behoefte op individueel niveau.

In 2023 stond scholing op een lager pitje omdat de prioriteit lag bij het professionaliseren, de functieveranderingen en de teams goed neerzetten.

#### Loopbaanbudget

Wij willen het loopbaanbudget wat bij ons in het IKB (Individueel Keuze Budget) zit meer onder de aandacht brengen bij de medewerkers.

Bewustwording voor het inzetten van het loopbaanbudget. Tijdens individuele gesprekken en/of coachingsgesprekken kan dit besproken worden. Het kan eventueel ook meegenomen worden in een POP (Persoonlijk Ontwikkel Plan).

#### Aanvullende methoden

Binnen onze begeleidingen maken wij gebruik van aanvullende methoden. Alle methoden zijn gericht op positief contact, gedrag achter gedrag zien en open en transparant in aanwezigheid zijn. Door het inzetten van deze methoden kunnen wij samen met ouders en kinderen aan het ontwikkelperspectief werken. Geweldloze communicatie (Marshall B. Rosenberg). Door de nadruk te leggen op de gevoelens en behoeftes van alle partijen en gericht te luisteren, wordt ruimte gecreëerd voor oplossingen en het conditioneren van nieuwe gewoonten en gedrag. Geweldloos verzet (H. Omer), ook wel verbindend gezag genoemd. Geweldloos verzet biedt een neutrale maar standvastige houvast voor ouders en hulpverleners. Gericht op het kind om te leren omgaan met gewelddadig en zelfdestructief gedrag.

Geef me de 5 (Colette de Bruin) geeft structuur en voorspelbaarheid. Er is oog voor de overprikkeling van het kind en er wordt gezocht naar welk middel past, zoals bijvoorbeeld het inzetten van pictogrammen of een activiteitenbord. Het doen wat je zegt en zeggen wat je doet, staat centraal.

Wanneer een nieuwe werknemer in dienst treedt wordt naast het inwerkdocument ook een literatuurlijst meegegeven. Op deze literatuurlijst staan een aantal boeken, waaronder 'geef me de 5', 'geweldloos verzet' en 'geweldloze communicatie' om alvast door te lezen.

#### **Scholingsbeleid introduceren**

Wanneer het scholingsbeleid geïntroduceerd gaat worden hopen wij op een rijtje te krijgen waar de behoefte hierbij ligt. Dit is een duidelijk doel voor 2024. In de eerste maanden van 2024 gaan wij per afdeling gesprekken aan om hierbij de behoefte van groepen te inventariseren. Dit willen wij 1x per jaar gaan onderzoeken. In het najaar zijn de vaste trainingen. En daarnaast willen wij in het persoonlijke gesprek ook de behoefte onderzoeken naar de individuele scholing. Dan staan er 3 momenten centraal in het jaar rondom scholing. Dit gaan wij aan het einde van het jaar evalueren. We gaan onderzoeken wie verantwoordelijk is om dit onderdeel te bewaken, te borgen en uit te zetten.

Wij hebben als organisatie voldoende kennis en vaardigheden in huis. Wel blijft de behoefte om te onderzoeken waar meer aandacht voor nodig is.

#### **Acties**

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

## **5.2 Opleidingsdoelen komende jaren**

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

#### **Opleidingsdoelen komende jaar**

Op dit moment zijn de vaardigheden en kennis voldoende van onze medewerkers.

Doordat wij ons willen blijven ontwikkelen wordt het scholingsbeleid in 2024 geïntroduceerd en geïmplementeerd.

**Doel 1)** *Wij willen het loopbaanbudget meer promoten onder de medewerkers*

**Doel 2)** *Wij willen meer inzetten op verdieping bij EHBO/BHV cursussen*

**Doel 3)** *Jaarlijks terugkerende trainingen volgen en behalen*

#### **Scholing volgen in 2024**

EHBO

BHV

Verzuimtraining

Medicatie training

Coaching stafteam

Geweldloos verzet

#### **Acties**

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

### 5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

#### Conclusies scholing

Wat wij kunnen concluderen is dat wij in 2023 nog niet in kaart hebben kunnen brengen wat de precieze opleidingsbehoefte is. Wel hebben wij de vaste trainingen gevolgd en als aanvulling een training rapporteren laten plaatsvinden op 't Hummelhûs.

Binnen de EHBO en BHV hebben wij dit jaar meer ingebrachte casussen door medewerkers in kunnen laten brengen. Wij hebben opgemerkt dat hierdoor de kwaliteit wordt verhoogd, de medewerkers hebben veel aan het bespreken van situaties die echt voor komen of zijn voorgekomen op de groepen of binnen begeleidingen.

De medicatietraining voor de dagbesteding volwassenen is goed ontvangen door de medewerkers. In 2022 kwam naar voren dat er meer behoefte was aan een training waarbij verpleegtechnische handelingen besproken en getoetst worden. Dit is ingezet en als prettig ervaren.

#### De doelen van vorig jaar

##### Doel 1) *Stevig neerzetten, implementeren en uitschrijven van het opleidingsbeleid*

Het scholingsbeleid is in ontwikkeling. Zoals eerder benoemd in het verslag is de opleidingsbehoefte nog niet voldoende in kaart gebracht. Wij nemen dit doel mee naar 2024.

##### Doel 2) *Alle medewerkers hebben en krijgen de ruimte voor persoonlijke groei en groei binnen het werkveld*

Dit doel wordt meegenomen naar 2024. Het loopbaanbudget zal hierin een rol gaan krijgen. Naast het onderzoeken wat de behoefte qua ontwikkeling is binnen de teams, zal er tijdens persoonlijke gesprekken onderzocht worden wat een ieder nodig heeft aan persoonlijke ontwikkeling en wat het loopbaanbudget hier eventueel in kan betekenen.

##### Doel 3) *In 2023 hebben de bevoegde medewerkers van het Voorhuis de medicatie training positief afgerond.*

Dit doel is behaald.

##### Doel 4) *Trainingen die (jaarlijks) terug komen, zoals de (kinder) EHBO, BHV en Geweldloos verzet volgen.*

De trainingen zijn gevolgd met uitzondering van Geweldloos verzet. Dit wordt in 2024 weer opgepakt, samen met de reguliere BSO teams van 't Hummelhûs.

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 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.

#### Evaluaties werkwijze

Ook dit jaar hebben wij met deelnemers en bezoekers evaluatiegesprekken gehad.

In het afgelopen jaar is er voor gekozen om de mentoren te vervangen voor SW3'ers die SKJ geregistreerd staan. Zij hebben de mentortaken overgenomen waaronder rondleidingen geven, begeleidingsplannen schrijven en evaluaties bijwonen. Hierdoor zijn de SW3'ers ook iets vaker op kantoor aanwezig om hun taken goed uit te kunnen voeren. Doordat er vele gezichten bij 1 casus betrokken waren hebben wij ervoor gekozen dit te versimpelen en verduidelijken. De SW3'er is de verantwoordelijke en als er hulp nodig is of een sparringpartner dan kan dit een collega SW3'er zijn of de leidinggevende van de betreffende afdeling. Eerder waren de mentor, coördinator en SW3'er betrokken.

Na een eerste gewenperiode wordt een tussentijdse evaluatie gehouden. Wanneer dit gehouden is wordt er een begeleidingsplan opgesteld met specifiekere doelen. Na een afgesproken periode worden deze doelen geëvalueerd. Dit hangt af van de looptijd van de beschikking en zorgzwaarte. De doelen kunnen dan bijgesteld worden voor de komende periode. Wanneer er meerder partijen betrokken zijn bij een casus dan plannen we de evaluatie graag met alle partijen. Mocht er behoefte zijn aan extra contact of een extra gesprek dan kan dit worden aangevraagd.

In het evaluatiegesprek wordt er besproken hoe het gaat met de deelnemer en worden de doelen geëvalueerd. De ervaringen van de afgelopen periode worden besproken, wat er bereikt is, of de deelnemer zich op zijn plek voelt, of er zaken zijn die anders aangepakt moeten worden.

Tijdens elk klein team overleg, worden de doelen besproken die zijn opgesteld en wordt er gekeken of dit nog passend is. Wij bespreken ook met elkaar welke doelen in het nieuwe plan opgenomen kunnen worden. Zijn de teams wat groter, dan kiezen we een aantal kinderen uit om te bespreken. Deze keuze wordt vaak gemaakt aan de hand van wat er speelt of wanneer een beschikking bijna afloopt. Voorbeeld: A heeft nu in een doel staan dat hij 5 min een activiteit kan doen. Wij hebben na gesprekken met elkaar en na het evalueren van de rapportages geconcludeerd dat hij dit onder de knie heeft en willen de tijd gaan verlengen naar 10 min.

#### Begeleidingsdoelen

De gestelde begeleidingsdoelen sluiten over het algemeen goed aan bij wat is gerealiseerd. De deelnemers zijn, net als vorig jaar, goed op weg om hun doelen te behalen en/of behalen hun doelen. Wanneer deze doelen behaald zijn en kinderen door kunnen groeien naar een andere plek, andere buitenschoolse activiteiten op gaan pakken of bijvoorbeeld weer terug gaan naar school dan is dit een fantastisch gevoel, voor alle partijen. Dat geeft de medewerkers ook het gevoel dat wij als organisatie de dingen op de goede manier hebben gedaan, dit geeft een boost. Als de doelen opgesteld worden is er verschil te zien bij de verschillende doelgroepen. Bij de ouderen en volwassenen zijn de doelen met een ander perspectief opgesteld dan bij de jeugd.

#### 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.

Over het algemeen blijkt uit de evaluatiegesprekken dat deelnemers tevreden zijn met de zorg, met plezier komen en zich fijn voelen op 't Hummelhûs.

Waar bij de inspraakmomenten meningen vooral in groepsverband gedeeld worden, staat tijdens de evaluatiegesprekken het individu centraal. Wanneer er tijdens een gesprek naar voren komt dat er actie ondernomen dient te worden of er ligt een bepaalde wens, dan ligt dit allereerst bij de collega die bij het gesprek aanwezig is. Dit zijn over het algemeen de SW3'ers die de mentortaken op zich hebben genomen. De actie kan dan binnen de teams opgepakt worden tijdens een SKJ overleg of teamoverleg en hier bewaakt worden. Tijdens zo'n overleg wordt dan op de actielijst gezet wat er met de vraag gedaan gaat worden en wie verantwoordelijk is. Omdat het op de actielijst staan raakt het niet in de vergetelheid, het komt terug totdat we het af kunnen vinken.

Bijzonderheden die haast hebben, kunnen via onze teamapps snel verzonden worden zodat de desbetreffende collega's op de hoogte zijn.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

### Inspraakmomenten jeugd en volwassenen

Nadat vorig jaar de inspraakmomenten beter en frequenter zijn uitgevoerd wilden we op dezelfde voet verder gaan. Het sjabloon werkt goed en de medewerkers en deelnemers werken hier actief mee.

De inspraakmomenten zijn op alle groepen (jeugd) 4x per jaar uitgevoerd. Doordat in de planningen de inspraakmomenten worden meegenomen weten medewerkers op de groep dat het moment daar is en voorbereidingen kunnen treffen.

Bij de jeugd zijn de sjablonen erbij gepakt tijdens de tafelmomenten. Wij hebben de inspraakmomenten eind 2023 geëvalueerd, waar wordt tegenaan gelopen, zijn de vragen te begrijpen voor de kinderen, hebben de medewerkers zelf nog input om het moment te verbeteren.

Er wordt aangegeven dat de vragen iets te gesloten zijn. Wanneer je open vragen stelt krijg je meer respons. Nu zijn het vaak antwoorden met 'ja' of 'nee'. Er wordt wel doorgevraagd maar de vraagstelling kan dus anders. Hier gaan we in 2024 naar kijken.

Bij de volwassenen zijn er nog geen vaste inspraakmomenten ingepland. Aan het einde van de dag nemen de medewerkers de dag door met een aantal vragen. Deze vragen verschillen per dag.

In 2024 willen wij de inspraakmomenten bij de volwassenen en ouderen ook integreren. Dagelijks is er genoeg feedback maar wij willen nog meer diepgang en vaste momenten. Deze momenten kunnen dan ook iets langer duren dan de gebruikelijke dagelijkse vragen.

### Onderwerpen die aan bod komen

Begeleiding  
Plezier  
Verandering  
Gemis  
Sfeer  
Tevredenheid

### Wat komt er uit het inspraakmoment

In het algemeen komt er uit de inspraakmomenten dat het fijn is om naar 't Hummelhûs te gaan. Wel kwam er dit jaar uit dat bepaalde deelnemers op de zaterdagopvang (jongerengroep) vinden dat de starttijd iets te vroeg is. Dit zouden ze graag later zien op de zaterdagochtend, dan kunnen ze een beetje uitslapen.

Helaas kunnen wij op dit moment niet voldoen aan deze vraag. Het startmoment blijft hetzelfde.

### Acties

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

## Bijlagen

- Inspraakmomenten 2023

## 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.

### Algemene conclusie

Wij hebben geconcludeerd dat een aantal vragen gesloten zijn. Door in 2024 meer open vragen te creëren hopen wij dat de antwoorden iets langer zullen zijn.

De inspraakmomenten bij de volwassenen gaan wij inplannen in 2024.

Naast de vraag om de starttijd op te schuiven (vanuit de jongeren), krijgen wij veelal terug hoe leuk de deelnemers het op 't Hummelhûs vinden. Vooral het 'buiten zijn' komt terug, hoe fijn dit is. Al zijn de vele vliegen en wespen niet altijd een succes volgens een deelnemer. Gelukkig hebben wij hier binnen blauwe lampen voor.

De begeleiders worden vooral omschreven als 'lief'.

Wat wij meenemen naar 2024 is het onderzoeken of we de verkleedkist kunnen aanvullen, en of er buiten op het terrein genoeg fietsen en skelters aanwezig zijn.

### Acties

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

## 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

### Vragenlijst respons

De deelnemers hebben allemaal een uitnodiging gehad om een vragenlijst in te vullen. Aan het einde van het jaar is er zelfs nog een reminder voor uitgestuurd.

Wij hebben helaas weinig respons teruggekregen dit jaar.

De onderwerpen die o.a. aan bod zijn gekomen:

*Er zijn leuke activiteiten.*

*Hier zijn vind ik fijn.*

*Ik heb rust in mijn hoofd.*

*Ik kan zeggen wat ik voel en denk.*

Naast deze vragen staan er nog vele andere vragen in de vragenlijst.

In algemene zin wordt er positief gescoord op de lijsten. Hier en daar een uitzondering met onderwerpen waar de deelnemer zichzelf niet in heeft zien groeien of zich niet prettig bij voelt.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 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.

### Vragenlijst respons

Helaas zijn er dit jaar maar 4 evaluaties teruggekomen van onze deelnemers.

Het gaat over vier kinderen in de leeftijd van 0 t/m 12 jaar.

Wat opvalt is dat de kinderen hoog scoren met 'Er zijn leuke activiteiten'. 'Hier zijn vind ik fijn' scoort ook hoog, op eentje na die dit iets minder ervaart. 'Wat hier is maakt mij blij' scoort ook hoge cijfers.

'Rust in mijn hoofd' is verdeeld, de ene scoort hoog, de ander ervaart minder rust.

Er is een vragenlijst teruggekomen bij het vertrek van een kind.

De reden van het vertrek was omdat school weer in beeld kwam, dat is een positieve reden.

De doelen zijn behaald, dankzij 't Hummelhûs heb ik nu minder hulp nodig en diegene heeft zich als nuttig ervaren. Dat is een mooie lijst om terug te krijgen.

### Conclusie

Uit de respons kunnen wij concluderen dat de tevredenheidsmeting niet werkt op deze manier.

Wij hebben in 2023 nog geprobeerd om het onderzoek meer onder de aandacht te brengen maar dit heeft niet mogen baten.

Eind 2023 hebben wij dan ook de knoop doorgehakt om een eigen tevredenheidsonderzoek op te gaan zetten in 2024, anders dan dat we nu hebben gedaan. Vanzelfsprekend gaan we samenvoegen met onze eigen lijst en hier geven wij een eigen twist aan. De kernwaarden binnen de kenmerken 'samen', 'buiten' en 'gewoon' zullen centraal staan. De vraagstelling zal wel meer toegespitst worden op de deelnemer en/of kind. Wij willen de lijsten laagdrempeliger maken en aantrekkelijker.

Wij zijn aan het onderzoeken hoe we dit aantrekkelijk willen gaan maken, dit kan in de vorm van bijv. een verloting of prijsvraag. Hierover zijn wij nog aan het brainstormen, er kunnen zich ook nog andere ideeën aandienen.

Het onderzoek zal Hummelhûs breed opgezet worden, toegespitst op de afdelingen en waar de behoefte ligt. In het leidinggevenden overleg zal nauw samengewerkt worden om een goed onderzoek tot stand te brengen.

### 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.

Dit jaar hebben wij een deel van het jaar de incidenten en (bijna) ongevallen kunnen melden via het kopje 'incident melden' in Zilliz. Het eerste deel van het jaar zijn de incidenten nog gemailld naar een inbox van de ongevallen en incidenten. Doordat wij nu op een professionele manier kunnen rapporteren en noteren zien wij hier nu al verbetering in, in vergelijking met het versturen naar een inbox.

Er zijn 7 (bijna) ongevallen geweest waarvan 5 val incidenten, 1 grensoverschrijdend gedrag incident en 1 bijtincident. In de bijlage zijn deze incidenten beschreven.

#### Acties

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

#### Bijlagen

- overzicht meldingen

### 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.

Er zijn dit jaar 3 medicatie incidenten voor gevallen. In de bijlage staan deze incidenten beschreven.

#### Acties

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

#### Bijlagen

- medicatie incidenten

### 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.

Er zijn 4 agressie-incidenten gerapporteerd. Deze zijn terug te vinden in de bijlage.

#### Acties

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

#### Bijlagen

- Agressie incidenten

### 7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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.

Op 't Hummelhûs proberen we een veilige, open en goede sfeer te creëren voor onze deelnemers en medewerkers. Helaas kan het gebeuren dat deelnemers en medewerkers te maken krijgen met (bijna) ongevallen met medicatie, agressie of overige zaken. Het is daarom belangrijk om hier goede afspraken over te maken, om vervelende situaties op een goede manier te kunnen oplossen.

Om mogelijke risico's in kaart te brengen en houden, maken wij gebruik van een Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Deze persoonlijke RI&E wordt meegenomen tijdens evaluaties en gesprekken.

Omdat wij in de afgelopen jaren weinig meldingen binnen hebben gekregen wilden wij onderzoeken of er daadwerkelijk zo weinig incidenten zijn of dat het melden makkelijker gemaakt dient te worden. Door gesprekken te houden en evaluaties met onze medewerkers bleek dit laatste het geval. Een (bijna) ongeval werd zeker besproken, maar de administratie bleek soms lastig om bij te houden i.v.m. tijd tekort op een dag en het was lastig om het document te vinden en in te vullen. Wat wij kunnen concluderen is dat de laatste stappen gemist werden, de vervolgstap werd niet altijd gemaakt. Bij de formulieren die wel ingevuld waren merkten wij op dat de stappen niet altijd worden begrepen. Een stappenplan over een incident melden was nodig. Wij hebben hier in het najaar van 2023 actie op ondernomen en een stappenplan ontwikkeld.

Doordat wij een stappenplan hebben ontwikkeld zullen wij in het jaar 2024 verder borduren op een betere en overzichtelijke manier om de (bijna) ongevallen of incidenten te bespreken en af te handelen. Wij kunnen van elke situatie leren en doordat er nu wordt geanalyseerd per incident kunnen wij pas verder als alle stappen zijn gezet. Pas als al deze stappen zijn behandeld kunnen wij het incident sluiten. Ook komen de incidenten op de verschillende agenda's tijdens vergaderingen/overleggen. Dit houdt ons scherp en kunnen wij werken aan onze kwaliteit en dit borgen. Wat ook een mooi bijkomend voordeel is, is dat er een Excel document uitgedraaid kan worden met een overzicht van meldingen. Het Excel bestand wordt uitgedraaid met 1 klik op de knop. Hierbij kan je in 1 oogopslag zien hoeveel incidenten er in een periode zijn gemeld, dit is fijn voor de documentatie en evaluaties. Het bestand is ook nog onderverdeeld in de 3 categorieën; agressie, medicatie en overig.

In de bijlage is het stappenplan bijgevoegd.

### Acties

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

### Bijlagen

- Incidenten stappenplan

## 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.

**N.a.v. wijziging onderneming. Rond de tussentijdse schriftelijke toetsing af voor de uitvoerdatum, zie de kennisbank voor de tijdslijn.**

Tussentijdse schriftelijke toetsing

Geplande uitvoerdatum: 15-08-2023  
Actie afgerond op: 01-08-2023 (Afgerond)

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

Aanvullen nav toetsing

Geplande uitvoerdatum: 24-07-2023  
Actie afgerond op: 24-07-2023 (Afgerond)

**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de tussentijdse schriftelijke toetsing**

Indienen werkbeschrijving

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

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 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: 01-05-2023  
Actie afgerond op: 09-05-2023 (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: 28-02-2023 (Afgerond)

**Voor volgend jaarverslag; Analyseer incidenten volgens de norm.**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022  
Actie afgerond op: 28-02-2023 (Afgerond)

**Voor volgend jaarverslag; voeg 4 notulen toe van inspraak.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2022

**Actie afgerond op:** 18-02-2023 (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.

**Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-10-2023

**Check naar aanleiding van naamswijziging de werkbeschrijving en interne communicatiemiddelen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023

**Zoönosenkeurmerk voor 2024**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-03-2024

**evaluatie nieuwe tevredenheidsmeting**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024

**Medicatietraining volgen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024

**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

**Jaarlijkse controle machines/apparaten**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024

**Jaarplanning alle afdelingen uitschrijven en op kantoor hangen****Geplande uitvoerdatum:** 16-12-2024**uitschrijven en implementeren scholingsbeleid****Geplande uitvoerdatum:** 30-12-2024**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** Indienen werkbeschrijving**Geplande uitvoerdatum:** 27-01-2025**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025**Audit i.c.m. audit op loc. Hoofdweg. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** Audit**Geplande uitvoerdatum:** 27-03-2025**up to date maken van overzicht****Geplande uitvoerdatum:** 15-07-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Functie profiel aanpassen/maken leidinggevende/stafmedewerker/manager****Geplande uitvoerdatum:** 31-08-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2024 (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 08-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Niet van toepassing**functie profielen aanpassen/maken naar de nieuwe situatie****Geplande uitvoerdatum:** 08-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2024 (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 29-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 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:** 17-05-2024

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-05-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

#### Acties

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

### 8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

#### Acties

Wij hebben tijdens de audit te horen gekregen dat wij veel acties in de actielijst hebben opgenomen, dit is niet nodig. Wij hebben dit jaar de acties dan ook flink teruggedrongen.

Dit betekent dat wij veel acties hebben afgerond van het jaar 2022.

De acties die gepland zijn voor het jaar 2024, komen in de postvak van de staf/beleidsmedewerker kwaliteit en veiligheid terecht, zodat hier de verantwoordelijkheid ligt en de acties daadwerkelijk opgepakt gaan worden. De staf/beleidsmedewerker kan ook controle uitvoeren over acties die bij andere medewerkers ondergebracht zijn. Zo kan het op een goede en overzichtelijke manier opgepakt en bewaakt worden.

Daarnaast staan vele acties in de jaarplanning, zodat andere medewerkers ook mee kunnen denken over een bepaald onderwerp en bewust gemaakt worden wat voor actie opgepakt dient te worden. In staf overleggen kunnen wij dan ook overleggen of eventueel een collega de actie op kan pakken als dit beter past bij de planning/functie/rol.

#### 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

**Doel 1)** *'t Hummelhûs in zijn geheel verder continueren en professionaliseren. Met korte lijnen binnen onze organisatie willen wij transparant en een financieel gezond bedrijf blijven in de aankomende vijf jaar.*

**Doel 2)** *'t Hummelhûs wil meer feedback ontvangen door inspraak, cliëntenraad en door tevredenheidsonderzoeken.*

#### Acties

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

### 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

**Doel 1)** *Tevredenheidsonderzoek opzetten. De 9 kernwaarden onder de noemer 'samen', 'buiten' en 'gewoon' centraal laten staan.*

**Doel 2)** *Het borgen van de kwaliteit. De praktijk gerelateerde beleidsstukken laten doorlezen door alle medewerkers op een vast moment.*

**Doel 3)** *De jaarplanningen van alle afdelingen centraal laten staan.*

**Doel 4)** *Aandacht voor het werkplezier van de medewerkers.*

#### 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.

### Doelstellingen voor het komende jaar

**Doel 1) Tevredenheidsonderzoek opzetten.** *De 9 kernwaarden onder de noemer 'samen', 'buiten' en 'gewoon' centraal laten staan.*

Vanuit Vanzelfsprekend krijgen wij te weinig respons terug om dit (voor onze organisatie) een goed tevredenheidsonderzoek te noemen. Wij willen dit jaar een nieuw onderzoek ontwikkelen voor alle afdelingen, Hummelhûs breed maar wel gericht op de desbetreffende doelgroep. Wij vinden het een te belangrijk onderdeel van de kwaliteit en het is jammer dat wij in 2023 weinig respons hebben gekregen.

We nemen actie en willen onze eigen draai aan de vragenlijsten geven.

De 9 kernwaarden binnen de 3 genoemde kernmerken willen wij centraal laten staan, deze kernwaarden omschrijven de kracht van de organisatie.

**Doel 2) Het borgen van de kwaliteit.** *De praktijk gerelateerde beleidsstukken laten doorlezen door alle medewerkers op een vast moment.*

Door de drukte van de alledaagse dingen merken wij dat er weinig tijd wordt genomen om belangrijke beleidsstukken te lezen. Juist om hier een vast moment voor te prikken willen wij eenieder de kans bieden om op de hoogte te blijven van belangrijke stukken. Onderwerpen die in beweging blijven om de kwaliteit te borgen. Om verder te kunnen met onze professionalisering.

**Doel 3) De jaarplanning van alle afdelingen centraal laten staan.**

Afgelopen jaar hebben wij de jaarplanning voor alle afdelingen in gebruik genomen. Er is een mooie start gemaakt maar wij zijn er nog niet.

Wij willen de jaarplanning centraal laten staan en als agendapunt terug laten komen bij de verschillende vergaderingen en overleggen. Zo blijft eenieder up to date van de belangrijke activiteiten die plaats gaan vinden.

De jaarplanning wordt op kantoor opgehangen, zo kan elke medewerker makkelijk meekijken en de acties eruit pikken waar nodig. Het maakt ons bewust en het is ook fijn om in 1 oogopslag te kunnen zien wat er bij de andere afdelingen op de planning staat. Wij kunnen van elkaar leren.

**Doel 4) Aandacht voor het werkplezier van de medewerkers**

Vitaliteit en gezondheid staat hoog in het vaandel bij ons. Door structureel gesprekken in te plannen, aandacht te geven aan hoe medewerkers in hun vel zitten willen wij 1x in de 3 maanden een gesprek met de medewerkers onder het mom van 'theetijd'. Wij willen verbinding en betrokkenheid en er ligt ook prioriteit, gericht op het ziekteverzuim, en het onderzoeken van onbalans in het prive/werk.

Dit kan een preventieve actie op ziekteverzuim worden.

### Acties

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

## Overzicht van bijlagen

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

**7.7**            • Incidenten stappenplan

**7.3**            • Agressie incidenten

**3.2**            • Functieprofiel Assistent Welzijn  
• Functieprofiel Leidinggevende  
• Functieprofiel Manager  
• Functieprofiel Secretarieel Administratief Medewerker  
• Functieprofiel Sociaal Werker 1  
• Functieprofiel Sociaal Werker 2  
• Functieprofiel Sociaal Werker 3  
• Functieprofiel Sociaal Werker algemeen  
• Functieprofiel Staf/Beleidsmedewerker 1

**7.1**            • overzicht meldingen

**7.2**            • medicatie incidenten

**6.3**            • Inspraakmomenten 2023