

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

'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	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	9
3.3 Algemene conclusies	11
4 Deelnemers en medewerkers	13
4.1 Deelnemers	13
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	25
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	26
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	27
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	30

7 Meldingen en incidenten	32
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	32
7.2 Medicatie	34
7.3 Agressie	34
7.4 Ongewenste intimiteiten	34
7.5 Strafbare handelingen	35
7.6 Klachten	35
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	35
8 Acties	37
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	37
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	38
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	40
9 Doelstellingen	41
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	41
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	41
9.3 Plan van aanpak	42
Overzicht van bijlagen	44

Kwaliteitsjaarverslag

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 kwaliteitsjaarverslag. In het kwaliteitsjaarverslag 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 kwaliteitsjaarverslag 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

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 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurd medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

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

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Beste lezer,

Voor u ligt het jaarverslag van 2024 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.

Op onze locaties in Oudehorne en Oldeholtgade, 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.

Wat er anders is dit jaar aan ons jaarverslag, is dat onze beide locaties zijn samengevoegd in één jaarverslag. 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 Oldeholtgade. Er zal veel onder het kopje 'algemeen' gaan vallen omdat er veel overlappingen 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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Foto 1) Hummelhûs modeshow locatie OH

Begin dit jaar hebben de weekendgroepen van de zorg jeugd een eigen modeshow gehouden. Er werden kledingstukken gemaakt van vuilniszakken en andere afvalmaterialen. Deze objecten werden prachtig versierd! Wat een creatieve kinderen, en ze straalden op onze catwalk!

Foto 2) Uitzending WDR natuurtuin locatie OH

Afgelopen zomer zijn er opnames gemaakt op de natuurtuin voor een Duits TV (kook) programma.

De uitzending hiervan is in november getoond op de Duitse tv zender van WDR. Hierin stond de natuurtuin van 't Hummelhûs centraal. Super!

Foto 3) Sinterklaas algemeen

Sinterklaas blijft een kinderfeest, maar wij zouden 't Hummelhûs niet zijn als we hier niet een gezamenlijk feest van maken. Op zowel de locatie in Oudehorne als de locatie in Oldeholtgade besteden wij hier met alle plezier aandacht aan.

De kinderen van onze kinderopvang mochten naar de voorhuizen om pepernoten te bakken. De kinderen mochten ook hun schoentjes zetten bij de open haard van het voorhuis. In de middag kwamen ze dan terug om hun cadeautje uit te pakken. De kleintjes waren natuurlijk door het dolle heen en onze ouderen genieten enorm van hun aanwezigheid. Hier is waar 't Hummelhûs voor staat. Samen plezier hebben met jong en oud!



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

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.

Algemeen

Dag van het werkplezier in de zorg

In januari was er de 'dag van het werkplezier in de zorg'. Onze medewerkers hebben dit vastgelegd met mooie enthousiaste beelden en hebben echt even stilgestaan bij dit moment. Plezier is zo ontzettend belangrijk binnen ons werk.

Dag van de pedagogisch medewerker

Ook dit jaar werden de pedagogisch medewerkers weer in het zonnetje gezet. Alle medewerkers van 't Hummelhûs (alle afdelingen) krijgen vanuit de oudercommissie kinderopvang regulier, ouders van de zorg, mantelzorgers en de ondernemers een aardigheidje aangeboden.

Nieuwe telefooncentrale

Vanaf november is onze nieuwe telefooncentrale in gebruik genomen. Hierin zijn wij gaan werken met een keuzemenu omdat er een aantal verschillende afdelingen zijn binnen onze organisatie. Externe bellers kunnen kiezen uit verschillende keuzes, als zij een keuze hebben gemaakt krijgen zij direct de goede afdeling aan de telefoon. Ook intern hebben wij aanpassingen doorgevoerd zodat de communicatie beter gestroomlijnd is. Wij zijn erg blij met deze nieuwe stappen en professionalisering.

Opnames voor BEZINNzorg op onze locatie!

Wij zijn door BEZINNzorg gevraagd een bijdrage te leveren, en wat zijn we trots op het resultaat!
<https://www.youtube.com/watch?v=cMHbZ4SJyV0>

Dag van de vrijwilliger

Royal Smilde schenkt ons banketstaven die wij als blijk van waardering uitdelen aan onze vrijwilligers. Super dat wij dit net als vorig jaar weer mogen doen!

Locatie OH

Plantjesmarkt 2024

Ook dit jaar hadden wij de jaarlijkse Plantjesmarkt op de agenda staan. Op 11 mei stonden er lokale ondernemers op deze markt, er waren activiteiten voor de kinderen en toegang tot de mooie tuin & kas. Er kon gezellig een praatje gemaakt worden onder het genot van heerlijke koffie. Al met al een hele geslaagde dag!

Klussendag 2024

Zaterdag 25 mei was onze jaarlijkse klussendag. Tijdens deze klussendag werken wij met een groep medewerkers samen op locatie, om bepaalde ruimtes op te knappen en klusjes die blijven liggen op te pakken.

Flaaijfeest 2024

In september vindt jaarlijks het Flaaijfeest plaats in Oude/Nieuwehorne. De boerenoptocht van dit feest komt pal langs onze locatie in Oudehorne. Alle deelnemers, bezoekers, ouders, verzorgers, mantelzorgers mogen zich aansluiten op onze locatie om gezellig met z'n allen te kijken naar oude brandweerauto's, fietsen van vroeger, tientallen paarden met koetsen en vele landbouwmachines. Fantastisch om te zien voor jong en oud. Als verrassing kwam ook 1 van onze medewerkers langs in de optocht met een oude fiets samen met haar kinderen en kleinkinderen. Ook binnen bij 't Hummelhûs besteden wij aandacht aan dit spektakel. De tuin werd versierd met een waslijn met kleding van vroeger, de vlag werd gehesen en er werden allerlei oude kledij gepast en aangetrokken.

De bezoekers van het voorhuis kregen een heus 'Flaaij menu', bruine bonen met spek en appelmoes met gortepap en stroop na. Al met al een hele geslaagde week!

Op de Duitse tv!

In de zomer van 2024 zijn er opnames gemaakt op de Natuurtuin voor een Duits TV (kook) programma. De uitzending hiervan was in november op de WDR. Hier kreeg de kijker een klein inkijkje wat er op de Natuurtuin gebeurt.

Locatie OHP

Feestje!

Er werd een klein feestje gevierd bij het Voorhuis, want in OHP bestond het voorhuis op 17 maart alweer 1 jaar! Waar 't Hummelhus ooit begon als Kinderdagopvang, zijn we nu uitgegroeid naar waar wij allerlei verschillende soorten zorg en opvang kunnen bieden.

Kerstborrel

Eind december is de Kerstvakantie ingeluid met een gezellige avond. Tijdens deze avond waren alle medewerkers, inclusief stagiaires en vrijwilligers van harte welkom om te kletsen onder het genot van een hapje en een drankje. Ook werd hier het kerstpakket overhandigd.

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.

Algemeen ontwikkelingen op onze zorgboerderij

In 2024 zijn er een aantal ontwikkelingen gaande geweest waarbij we zowel een kwaliteitsslag hebben weten te maken, als een doorontwikkeling naar verdere professionalisering. Maar ook hebben we ons huidige zorgaanbod onder de loep genomen n.a.v. de ingang van nieuwe contracten rondom de inkoop van Specialistische Jeugdhulp.

In januari 2024 zijn we eerst gestart met het uitvoeren van een interne reorganisatie. Reden hiervoor was dat er sprake was van te veel overhead, vele communicatielijnen wat te veel indirecte uren in beslag nam. Doel was om deze uren (en werknemers) terug te brengen naar het primaire proces. In samenspraak met het team, is er een plan van aanpak ontwikkeld in november 2023, wat ten uitvoering is gebracht per 1 januari 2024. Er is daarbij een beweging gemaakt, waarbij de overhead naar beneden is gebracht door herinrichten van de organisatie. Er is gestuurd op het scherper neerzetten van de onderlinge functies waarbij rolduidelijkheid en verantwoordelijkheden in een proces gaandeweg het kalenderjaar helder neer zijn gezet.

Met de ingang per 1 januari van de nieuwe contracten voor Specialistische Jeugdhulp, zijn we tegen een aantal uitdagingen aangelopen. Ten eerste bleek dat onze kostprijs van logeren boven het vastgestelde tarief lag. Waarbij in de eerste instantie de verwachting was dat het tarief nog werd herzien, bleek in de herfst hier niet langer sprake van te zijn. Al eerder hebben we de keuze gemaakt om niet langer logeren aan te bieden van zaterdag op zondag, maar hebben we vervolgens per september de knoop doorgehakt om voor het perceel 'logeren' een exit procedure op te starten. Deze procedure heeft een doorlooptijd van zes maanden, waarbij het merendeel van de deelnemers is gestopt en logischerwijs op zoek zijn gegaan naar een andere aanbieder van logeren.

Wij zijn gestart met de inzet van de RASCI-methode voor het goed wegzetten van werkprocessen op de Boerderijwinkel. Wij ervaren succes met deze methode, waardoor we ook voor het komende jaar voor overige werkprocessen deze methode in willen zetten voor het verscherpen en efficiënt maken. Maar ook tot het versterken van eigenaarschap van de medewerkers.

Locatie OH

Tegelijkertijd hebben we gekeken hoe we het aanbod voor dagopvang kunnen uitbreiden door beter in te steken op groepsgerichte begeleiding. Daaruit is o.a. gestart met een groep Jeugdigen (14-18 jaar), die aanhaken bij de werkzaamheden van de dagbesteding voor volwassenen op de Natuurtuin. Maar ook is de groepsgerichte begeleiding voor kinderen verder uitgebreid op werkdagen.

Locatie OHP

Het Voorhuis in Oldeholtpade is daarnaast langzaam verder gaan groeien, waardoor we ook op vrijdag open zijn gegaan voor het bieden van dagbesteding.

Kwaliteitsproces op de zorgboerderij algemeen

De werkbeschrijvingen zijn dit jaar voor een groot deel vernieuwd. Het afgelopen jaar hebben wij veel processen, protocollen en formulieren onder de loep genomen en geactualiseerd. Allen zijn toegevoegd als bijlage aan de werkbeschrijvingen en gekoppeld aan het jaarverslag.

In 2025 zal er een audit plaatsvinden waarvoor wij momenteel voorbereidend werkzaamheden voor oppakken. Wij bereiden dit voor door intern met ons team te brainstormen, wat willen wij laten zien, waar staan wij voor, waar liggen onze sterke punten, waar kunnen wij nog aan bouwen en voldoen wij aan de wet en regelgeving. Daarnaast speelt het kwaliteitskader een belangrijke rol. Het proces van het van binnenuit blijven ontwikkelen en het naar buiten toe verantwoorden ondersteunen en borgen.

Professioneel en ondersteunend netwerk

Onze organisatie wordt met regelmaat bezocht door personen en organisaties die direct of indirect betrokken zijn. Deze bezoeken worden allen als waardevol beschouwd, juist om te laten zien en ervaren hoe (buiten)gewoon onze zorgboerderij is.

Acties

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

Bijlagen

- Organogram 2024

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.

Algemeen ontwikkelingen

Zoals al beschreven in het vorige hoofdstuk waren er een aantal ontwikkelingen die invloed hebben gehad op de organisatie. De interne reorganisatie is vanaf januari ingezet. Wij hebben hier geleerd dat alles anders kan gaan dan van tevoren gedacht. Wij zouden een vliegende start maken maar door persoonlijke omstandigheden van een aantal collega's was deze start anders dan gepland. Dit betekende voor het stafteam en medewerkers op de groepen even een knop om in de verwachtingen. Dit hebben wij met z'n allen goed opgepakt door elkaar te horen, te zien en elkaar te ondersteunen waar kon.

Logeren stop

Dat wij de knoop hebben doorgemaakt om het logeren stop te zetten heeft impact gehad. Impact op ons als organisatie, de medewerkers maar vooral ook op de kinderen en hun ouders/verzorgers. Sommigen hebben een noodgedwongen keuze moeten maken om op zoek te gaan naar een andere zorg locatie waar wel het perceel logeren wordt geboden. Het duurde ook even voordat wij aan het idee gewend waren geraakt dat wij dit helaas niet meer kunnen bieden door de verandering in contracten en financiën. Hier hebben wij met de teams gesprekken over gehad en hebben wij onze meningen kunnen delen met elkaar en tevens onze zorgen. Dit zijn tegenslagen die je met elkaar wilt verwerken. Juist op deze momenten zie je dat wij een team zijn vol empathie, gevoel voor de zorg en wij willen het beste voor onze deelnemers/bezoekers.

RASCI methode

De RASCI methode implementeren is een mooie nieuwe ontwikkeling om een grote stap te zetten in onze kwaliteit binnen de organisatie. Met de juiste mensen aan tafel, kun je bereiken wat je maar wilt.

Kenmerkend is dat betrokkenen in de organisatie zelf, op een participatieve manier, met elkaar aan de slag gaan, terwijl zij op een professionele manier worden gefaciliteerd. Het is een proces dat stapsgewijs leidt tot een gedragen uitkomst die voldoet aan de vooraf gestelde kaders van het management.

RASCI betekent in het Nederlands: verantwoordelijk, aansprakelijk/eindverantwoordelijk, ondersteunend, geraadpleegde en geïnformeerd.

Wij zijn van start gegaan met een werkgroep gericht op het proces in onze Boerderijwinkel. Wij willen het proces in de winkel verbeteren en meer stroomlijnen. Het leuke aan deze 'tafel vol mensen' is dat een ieder een rol krijgt (RASCI) en dit is exact aan te geven binnen de rolverdeling. Deze mensen kunnen bestaan uit ondernemers, manager, beleidsmedewerkers, begeleiders, deelnemers en vrijwilligers. Wij hanteren deze aanpak omdat dit ons kan ondersteunen bij de uitwerking en optimalisatie van processen en verantwoordelijkheden. Wij volgen een 8-stappenplan en kunnen dan beginnen met implementeren.

8 stappenplan RASCI

1. Formuleer doel en toepassing
2. Definieer begin en einde
3. Benoem processtappen
4. Definieer input en output
5. Benoem functies en rollen
6. Stel RASCI-rollen per regel vast
7. Toets tegen de gestelde kaders
8. Na akkoord werkgroep: geef vrij voor implementatie

In 2025 gaan wij ons verder ontwikkelen in deze RASCI methode.

Kwaliteit zorgboerderij en toepassen kwaliteitssysteem

De vierde ring uit het kwaliteitskader gaat over het kwaliteitsverslag waarmee je jaarlijks aan de buitenwereld laat zien waar je voor staat en hoe er op de zorgboerderij continu gewerkt wordt aan goede en veilige zorg. Het kwaliteitsverslag is het visitekaartje van de zorgboerderij en de verantwoording naar de deelnemers, betrokkenen en opdrachtgevers zoals gemeenten en zorgkantoren.

Zorgboeren die voor hun keurmerk een jaarverslag schrijven kunnen dit verslag heel goed gebruiken als kwaliteitsverslag. Het is fijn om de medewerkers en deelnemers van 't Hummelhus mee te nemen in dit kwaliteitsverslag. Bijvoorbeeld om te laten zien wat de ontwikkelingen zijn geweest, wat er uit onderzoeken is gekomen of welke incidenten er zijn geweest. Het is een heel overzichtelijk verslag, makkelijk om te lezen.

Afgelopen jaar is er een nieuwe beleidsmedewerker Kwaliteit en Veiligheid aangewezen. Deze medewerker is samen met de manager verantwoordelijk voor het bewaken en borgen van de Kwaliteit en Veiligheid binnen de organisatie. Het is een utopie om te denken dat wij dit

binnen één dag onder de knie hebben, kwaliteit is altijd in beweging. Dagelijks, wekelijks en maandelijks maken wij plannen, we voeren dit plan uit, checken of de resultaten voldoen aan de gestelde doelen en als laatste kijken wij of het plan is gelukt. Moeten wij nog bijstellen of is het resultaat voldoende. Hierbij passen we de stappen van de PDCA toe.

Wij hebben hard gewerkt aan de nieuwe werkbeschrijvingen en aan dit jaarverslag. Er zijn nog verbeteringen door te voeren, gedurende het jaar kom je erachter dat je op bepaalde momenten acties gedurende het jaar ingepland kunnen worden. Wat er nodig is om te blijven reflecteren, waar wij ons nog in kunnen verbeteren en waar onze krachten liggen.

Door steeds meer onderwerpen op te pakken, bijvoorbeeld door dit jaar meer in te spelen op de tevredenheidsonderzoeken en inspraakmomenten zie je dat je weer een stukje kwaliteit kan borgen. Hier krijgen wij dan ook weer energie van en is weer een stap richting het professionaliseren.

Ook als we kijken naar de incidentenmeldingen, hoe meer incidentenmeldingen binnenkomen hoe maar wij de cyclus kunnen toepassen en kunnen leren.

Werkt het toepassen van de kwaliteitscyclus en wat levert het op?

Door het doorlopen van de kwaliteitscyclus wordt de kwaliteit van stukken, documenten of processen continu verbeterd, waardoor het beter aansluit bij de behoeften van deelnemers, bezoekers, ouders en de externe omgeving. Er is constant ruimte voor input en bijsturing om het document of proces actueel te houden. Continu bezig zijn met verbeteren.

Wat gaan wij doen om het effectiever te maken?

Wij maken al een grote slag door de cyclus in te zetten wanneer wij met dit jaarverslag bezig zijn of wanneer er een stuk beleid of protocol ontwikkeld of aangepast dient te worden. Stap voor stap is het steeds 'normaler' om de kwaliteitscyclus toe te passen. Soms zonder dat wij dit door hebben. Wij houden het stafteam en begeleiders scherp door hier af en toe naar te refereren om dit een standaard te maken.

De doelstellingen van afgelopen jaar waren:

Doel 1) Tevredenheidsonderzoek opzetten.

Dit jaar hebben wij een tevredenheidsonderzoek opgesteld voor onze voorhuizen en voor onze natuurtuin.

Hier hebben wij 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, Hummelhüs breed maar wel gericht op de desbetreffende doelgroep. Wij vinden het een te belangrijk onderdeel voor de kwaliteit en het is jammer dat wij in 2023 weinig respons hebben gekregen. Wij nemen actie en willen onze eigen draai aan de vragenlijsten geven.

-Dit doel is deels behaald maar willen dit doel ook deels meenemen naar 2025.

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.

-Dit doel is voor een deel behaald. Vooral wanneer er vervangende werkzaamheden nodig waren bij bijvoorbeeld een uitgevallen begeleiding hebben wij gestuurd op het lezen van beleidsstukken. Wij denken dat dit nog meer aandacht mag hebben en een plek mag krijgen binnen overlegmomenten.

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 fijn om in één oogopslag te kunnen zien wat er bij de andere afdelingen op de planning staat. Wij kunnen van elkaar leren.

-Dit doel is absoluut behaald. Wij zijn enorm blij met alle jaarplanningen van de verschillende afdelingen. Het geeft inzicht en het biedt houvast.

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 eenmaal per drie 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 privé/werk. Dit kan een preventieve actie op ziekteverzuim worden.

-Over het algemeen is dit doel behaald. Een groot deel van de medewerkers krijgen of nemen deze tijd. Wel is het belangrijk dat de medewerkers die weinig aandacht vragen niet vergeten worden. Hier zijn de leidinggevenden bewust van en pakken met alle medewerkers.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Op onze locaties in Oudehorne en Oldeholtgade, 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.

Locatie OH & Locatie OHP

Dagbesteding voor ouderen

Zowel op onze locatie in Oudehorne als Oldeholtgade is de dagbesteding voor ouderen gevestigd in het voorhuis van de boerderij.

Ouderen met verschillende achtergronden en problematieken, zoals dementie, Parkinson, Niet Aangeboren Hersenletsel en somatische aandoeningen, kunnen bij ons terecht voor een zinvolle en actieve dagbesteding. Het is voor ons belangrijk dat zij zich veilig en vertrouwd voelen en zich gezien en gehoord voelen. Door het bezoeken van de dagbesteding worden de mantelzorgers ontlast en kan de oudere geregeld langer thuis blijven wonen.

Onze bezoekers worden 's ochtends opgehaald. Op 't Hummelhûs beginnen we de dag met een kopje koffie en nemen we gezamenlijk de krant door. We stimuleren lichaamsbeweging en gaan graag een stukje wandelen of op pad met onze duo-fietsen, maar ook kan werken in de tuin onderdeel zijn van deze activering. Bij de activiteiten houden we rekening met de interesses, talenten en voormalige beroepen van de bezoekers. We bieden activiteiten zoals helpen in de keuken en de kruidentuin, gymnastiek, koken, breien, tekenen, schilderen en muziek luisteren én maken. We kijken altijd wat de bezoeker nog wél kan en houden rekening met de mogelijke beperkingen. Aan het einde van de dag worden de bezoekers weer thuisgebracht.

Locatie OH

Groepsopvang jeugd (4 t/m 16 jaar)

Onze groepsopvang voor kinderen is er in de volgende vormen:

- zaterdagopvang van 9.00-15.00 uur.
- vakantieopvang doordeweeks (dagen en tijden in overleg)

De groepsopvang vindt plaats op de locatie in Oudehorne.

Op de zorgboerderijen zijn er verschillende groepen met hun eigen groepsruimte, passend ingericht bij de behoefte van de groep. De kinderen of jongeren worden geplaatst in een groep die het beste bij hun leeftijd, ontwikkelingsniveau en interesses aansluit.

De zorgboerderij is een plek waar veel te beleven valt en waar alle ruimte is om binnen én buiten fijn te kunnen spelen. 't Hummelhûs heeft een grote, omheinde speel- en beleefstuin en is ingericht volgens het principe van 'natuurlijk buitenspelen'. Dit betekent dat met behulp van natuurlijke materialen, speelelementen, beplanting en heuvels een uitdagende speeltuin is gemaakt. De tuin prikkelt de fantasie en stimuleert om op ontdekkingstocht te gaan.

Voor jongeren is de zorgboerderij een plek waar talloze klusjes te doen zijn, om zo onder begeleiding te kunnen oefenen met zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en taakgerichtheid. Het verzorgen van de dieren en het doen van klusjes is een vast onderdeel van de dagstructuur. Daarnaast is er uiteraard nog alle tijd om te spelen en activiteiten met elkaar te ondernemen.

Ambulante begeleiding

Opvoedondersteuning

Voor een hulpvraag die gericht is op begeleiding in de thuissituatie of op een locatie buiten 't Hummelhûs, kunnen wij ambulante begeleiding en opvoedondersteuning inzetten. Dit is maatwerk en er zodoende wordt zorgvuldig afgestemd wat de behoefte is en hoe de begeleiding daar doelgericht op in kan spelen. We denken graag mee hoe we zinvolle ondersteuning kunnen bieden, die passend is bij de hulpvraag en situatie.

Bij opvoedondersteuning kijkt, loopt en denkt de begeleider met het gezin mee. Samen gaan we aan de slag met de hulpvraag die er is. De begeleider kan een luisterend oor bieden en met praktische handvatten en tips ondersteunen waar dat nodig is.

Onderwijsondersteuning

Wanneer kinderen of jongeren stagneren, overvraagd worden of dreigen uit te vallen binnen het onderwijs, bieden wij onze ondersteuning aan op school.

Wij kunnen ook ondersteuning op school bieden, binnen of buiten de klas. Dit kan bijvoorbeeld worden ingezet als school zelf de mogelijkheden niet meer heeft om passend onderwijs te bieden. Samen met de leerkracht gaat de begeleider op zoek naar passende handvatten. Deze vorm van begeleiding kan ook worden ingezet om de stap vanuit 't Hummelhûs terug naar school te maken. De vertrouwde begeleider van de zorgboerderij gaat dan mee naar school om ondersteuning te bieden in de overgangssituatie.

Individuele begeleiding

Op 't Hummelhûs bieden we individuele begeleiding aan kinderen, jongeren en volwassenen. In een huiselijke setting bieden we één of een aantal kinderen individuele begeleiding.

Wij bieden een fijne en veilige plek waar kinderen onder professionele begeleiding kunnen werken aan hun persoonlijke doelen. We kijken wat er voor nodig is om weer deel te kunnen nemen aan (een vorm van) onderwijs en gaan hier vanuit vertrouwen en rust stapsgewijs mee aan de slag. Dit doen we sámen, door regelmatig in contact te zijn met ouders/verzorgers, de school van inschrijving en de betrokken partijen.

Wij bieden individuele begeleiding, zodat we goed kunnen aansluiten bij het proces van het kind. Door deze werkwijze kunnen we de dagstructuur aanpassen aan de begeleidingsbehoefte van het individuele kind, zodat de activiteiten en taken aansluiten. Voor het ene kind betekent dit bijvoorbeeld dat er voldoende rust wordt ingebouwd, zodat er geen overprikkeling ontstaat en voor het andere kind worden er meer schoolse taken toegevoegd, om zo een soepele overgang naar de schoolse structuur te kunnen maken.

Daarnaast kan er individuele begeleiding worden gegeven in alle bestaande groepen binnen 't Hummelhûs, denk hierbij aan de BSO, de peuterochtend, de tuingroep of binnen één van de zorggroepen op zaterdag. Wanneer er een zorgvraag is voor individuele begeleiding binnen een bestaande groep, dan wordt gekeken of hier mogelijkheden voor zijn. De individuele begeleiding richt zich daarnaast altijd op terugkeren naar een groepssetting.

De ruimte van de boerderijlocaties en de mogelijkheden om te ontlasten in de natuur of bij de dieren, maken 't Hummelhûs een fijne plek om te zijn.

Dagbesteding voor (jong) volwassenen, jeugdigen

Wij bieden dagbesteding op een fijne plek, waar een ieder zich thuis voelt en een zinvolle bijdrage kan leveren aan het bedrijf en hierdoor ook aan de samenleving. We bieden zorg op maat en alles gaat in goed overleg met elkaar. We richten ons niet op één specifieke doelgroep. Mensen met verschillende achtergronden en problematieken kunnen bij ons terecht. Het is vooral belangrijk, dat jij je hier veilig en prettig voelt en dat je gezien en gehoord wordt. Dat geldt ook voor de medewerkers die de begeleiding bieden.

Je kunt ons helpen met verschillende werkzaamheden op de natuurtuin en in de kas. Hier worden groente, kruiden en fruit gekweekt. Per seizoen zijn de werkzaamheden wisselend, zoals zaaien, planten, oogsten en schoffelen. Ook kun je helpen om de winkel te beheren, mee te helpen met het onderhoud van het terrein en helpen om groentepakketten samen te stellen. Hiernaast kun je assisteren bij werkzaamheden rondom onze locatie of wanneer er een extra activiteit is gepland.

Wanneer het slecht weer is, dan zijn er binnen onderhoudsklussen te doen. Ook kan er jam worden gemaakt, gekookt worden en kunnen er in overleg met jou andere activiteiten gedaan worden. Het is belangrijk dat je activiteiten kunt doen die bij jou passen.

Tabel instroom/uitstroom 2024

	Begin 2024	Instroom	Uitstroom	Eind 2024
Groepsbeg. jeugd	23	12	13	22
Ambulante beg.	6	-	3	3
Individuele beg/BSO	7	3	3	7
Logeren	6	1	5	2
Groepsbeg. jeugd tuin	1	3	-	4
Dagbesteding volwassenen	16	5	4	17
Dagbesteding ouderen voorhuis OHP	18	4	15	19

Dagbesteding ouderen voorhuis OH	30	9	11	28
----------------------------------	----	---	----	----

Reden uitstroom deelnemers	Aantal
Beëindigd volgens plan	1
Vroegtijdig afgesloten in overeenstemming	9
Vroegtijdig afgesloten eenzijdig door deelnemer	8
Vroegtijdig afgesloten eenzijdig door aanbieder	-
Vroegtijdig afgesloten wegen externe omstandigheden	1
Overleden	4
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.

Locatie OH

Wij hebben gekeken hoe wij het aanbod voor dagbesteding kunnen uitbreiden door beter in te steken op groepsgerichte begeleiding. Daaruit is o.a. gestart met een groep Jeugdigen (14-18 jaar), die aanhaken bij de werkzaamheden van de dagbesteding voor volwassenen op de Natuurtuin. Maar ook is de groepsgerichte begeleiding voor kinderen verder uitgebreid op werkdagen. Halverwege 2024 heeft de planning van de Jeugd zorg samen met de SW3'ers een slag geslagen om de groepen in het weekend verder te vullen. Er was leegloop eind 2023/begin 2024. Voor de zomer hebben wij weer een mooi aantal nieuwe kinderen mogen verwelkomen op onze groepen. De tijd die hierin heeft gezeten is het alles waard geweest.

Wat al eerder werd aangegeven in dit verslag, wij zien geen andere keuze om het logeren op te heffen. Hierdoor zijn een aantal ouders/verzorgers voor een keuze komen te staan. Gaan wij door met de zorg bij 't Hummelhûs of gaan wij op zoek naar een nieuw logeeradres. Het laatste deel van 2024 hebben wij meerdere stop berichten binnen gekregen omdat ouders geen andere keuze hebben. Dit is ontzettend jammer maar begrijpelijk.

Locatie OHP

Het Voorhuis in Oldeholtgade is daarnaast langzaam verder gaan groeien, waardoor we ook op vrijdag open zijn gegaan voor het bieden van dagbesteding. De woensdag zal in 2025 gaan volgen.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Wat lastig is aan de in en uitstroom van de deelnemers is dat er verschillende afdelingen zijn waar af en toe overlap ontstaat. Het kan zo zijn dat een kind bij de BSO/zorg aansluit maar ook een Ambulante begeleiding krijgt. Het kan dus voor komen dat bij de Ambulante begeleiding de zorg stopt, maar dat de zorg wel doorgaat bij de BSO/zorg. Of een ander voorbeeld, een jongere van 15 die eigenlijk onder de Jeugdigen valt maar ook als in en uitstroom wordt gezien bij de Natuurtuin volwassenen. Wij merken dat het inzicht hierin nog niet geheel duidelijk is en troebel wordt. Wij willen dan ook graag een nieuwe actie hieraan koppelen. Nu halen wij onze in en uitstroom uit de cijfers van het CBS, ons zorgsysteem Zilliz maar ook uit onze eigen administratie. Dit kan verwarrend werken. Wij willen voor het jaar 2025 1 overzichtelijk document krijgen waar alle in en uitstroom wordt gedocumenteerd.

Wanneer je alle uitstroom bij elkaar optelt dan komt dit niet geheel overeen met de uitstroom in de tabel. Dit komt door de overlapping van bepaalde afdelingen.

Wij kunnen concluderen dat er door de wijziging van het logeren aan het einde van het jaar een sterke uitstroom is geweest. Doordat wij voor de zomer een goede instroom hadden is dit gelukkig weer rechtgetrokken. In 2025 willen wij ook weer inzetten om de groepen in het weekend (jeugd) weer voller te krijgen zodat de groepen weer in balans komen en weer een mooie structuur kunnen krijgen.

De groepsbegeleidingen van de Natuurtuin en het Voorhuis is aardig stabiel gebleven. De groei bij de Jeugdigen op de tuin is positief.

De deelnemers passen bij ons zorgaanbod. Wel blijven wij evalueren en kijken of de passend zorg blijft. Wanneer dit niet het geval blijkt, gaan wij de gesprekken voeren om eventueel een andere plek te zoeken waar de beste zorg kan worden geboden of dat wij eventueel van afdeling of groep kunnen wisselen. We kunnen wel concluderen dat over het algemeen het aantal deelnemers redelijk stabiel blijft. Afgelopen jaar zien wij dat de uitstroom vooral zit op de Ambulante begeleiding 18- en het stoppen van het logeren. Wij blijven scherp en kritisch kijken naar de zorgvraag bij nieuwe aanvragen. Hierbij kijken we vooral ook naar ons zelf; welke grenzen hebben wij aan zorg, kunnen wij voldoende de zorg bieden die er nodig is en is dit de geschikte plek voor de deelnemer? Dit punt blijven we evalueren door het jaar heen. Dit doen we door dit meermaals per jaar te bespreken in het Stafoverleg. Uiteraard gebeurt dit ook door de evaluaties die we hebben met de deelnemers. We zien dat de persoonlijke RI&E hierbij ook ondersteunend kan werken. Door het gebruik van de persoonlijke RI&E blijf je een helder en actueel beeld houden van de zorg die nodig is.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Algemeen

Dit jaar hebben wij van start gegaan met een afgeslankt stafteam. Dit betekent ook dat wij afscheid hebben genomen van medewerkers die een andere uitdaging hebben gevonden of naar een andere functie zijn geplaatst binnen de organisatie. Spannend, want dit gaf weer een nieuwe dynamiek binnen de teams.

Helaas hebben wij te maken gehad met collega's die zijn uitgevallen en in de ziektewet zijn belandt, waardoor de start anders was dan wij voor ogen hadden. Vooropgesteld dat dit hele vervelende en nare situaties zijn voor onze collega's.

Met z'n allen hebben wij de schouders eronder gezet om zo goed mogelijk uit de startblokken te vertrekken en de collega's in een warm bad terug te laten komen na de ziektewet. In deze periode was goed te zien hoe flexibel wij kunnen zijn en ons kunnen aanpassen aan bijzondere en onvoorziene omstandigheden.

Na de zomer is er van start gegaan met de functioneringsgesprekken. Waar deze gesprekken eerder werden gevoerd met de manager en/of ondernemer zijn nu de leidinggevenden voor hun eigen afdeling verantwoordelijk. De manager voert de gesprekken met de kantoormedewerkers en leidinggevenden. Een nieuw vast onderdeel binnen deze functioneringsgesprekken, is ter voorbereiding het opragen van feedback aan minstens drie collega's ten aanzien van je functioneren.

Locatie OH en OHP

Wij zijn 2024 begonnen met 37 medewerkers in dienst. Eind 2024 waren er in totaal 35 medewerkers in dienst. De medewerkers die op onze locatie in OHP werken, werken ook in OH. Er is maar een klein deel die in OHP werkt, het grootste deel werkt op de locatie in OH.

ZZP

Dit jaar hebben wij gebruik gemaakt van de diensten van een ZZP'er.

Zij heeft een aantal maanden kinderen begeleidt bij de afdeling van zorg jeugd. Er is uiteindelijk geen functioneringsgesprek met haar gevoerd. Haar contract is beëindigd omdat zij met haar gezin op reis is gegaan.

4.4 Stagiairs

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

In het jaar 2024 hebben wij ook weer een aantal stagiaires aan mogen nemen. In totaal hebben wij drie nieuwe stagiaires binnen de zorg mogen verwelkomen.

Zorg 18+

- Maatschappelijke Zorg (begeleider maatschappelijk zorg), beroepsopleidende leerweg voor een periode van een half jaar.
- MBO 4 Sociaal werker voor een periode van een half jaar.

Zorg 18-

- Laatste jaar student Social Work voor de periode van september t/m december.

De stagiaires zijn allen begeleidt door een SW2, SW3 of SW4 medewerker.

Algemeen

De periode van stagelopen is meestal van een aantal maanden stage tot maximaal een jaar. Er zijn wel eens stagiaires geweest die ook een tweede jaar bij ons wilden stagelopen maar dit komt niet vaak voor.

De taken en verantwoordelijkheden van onze stagiaires lopen uiteen i.v.m. de verschillende afdelingen. Elke stagiaire heeft een stagebegeleider, dit is een SW2, SW3 of een SW4, dit hangt af van de opleiding die wordt gevolgd en welke medewerker geschikt is en tijd heeft om te begeleiden. 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.

Vorig jaar stonden wij open voor meer stagiaires binnen de zorg jeugd. Wij hebben inmiddels twee nieuwe stagiaires aangenomen voor het jaar 2025. Omdat wij een organisatie zijn waar zoveel verschillende afdelingen zijn (ook regulier kinderopvang en BSO) komt het ook voor dat er combi stages worden gelopen. Dit is erg leuk om te zien en zo kunnen de studenten ook ervaring op doen en rondsnuffelen binnen andere afdelingen om te onderzoeken wat het beste bij hun past en waar zij gelukkig van worden.

Wij zetten onszelf nog steeds op de kaart 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.

4.5 Vrijwilligers

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

Op dit moment hebben wij 41 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 2 weken meedraaien tot aan vrijwilligers die dagelijks chauffeurs voor onze deelnemers/bezoekers.

Alle vrijwilligers krijgen een contract, tekenen een addendum en hebben een VOG.

Er zijn weer 7 vrijwilligers bijgekomen ten opzichte van vorig jaar. Dat jaar daarvoor waren er ook al 10 bijgekomen. Dit betekent dat het nog steeds blijft groeien, hier zijn wij zo enorm dankbaar voor.

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.

Net als vorig jaar was er in december 'de dag van de vrijwilliger'. '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 weer een lekkere banketstaaf overhandigen. Deze banketstaven zijn ter beschikking gesteld door Royal Smilde.

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

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.

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

Nog een kleine aanvulling op de ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden na feedback van vrijwilligers. Wij hebben dit jaar voor het eerst een werkgroep samengesteld rondom de RASCI methode.

Wij vonden het belangrijk om hier ook vrijwilligers bij te betrekken, dit was een mooie toegevoegde waarde. Zij bekijken toch bepaalde punten vanuit een ander perspectief en wij leren hier als organisatie van. Een eerlijke en sterke mening (vanuit een externe kijk op zaken) kan zoveel tweeweg brengen in een veranderend proces.

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

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

De beleidsmedewerker Kwaliteit en Veiligheid heeft een korte interne enquête gehouden om eventueel een MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek) te introduceren binnen de organisatie. Het is lang geleden dat er zo'n onderzoek is uitgevoerd en wij zien de meerwaarde hier zeker van in. Hieronder kort uitgelicht hoe wij dit willen aanpakken en wat er uiteindelijk uit een MTO kan komen.

Het **medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)** biedt verschillende voordelen voor organisaties en hun medewerkers:

1. **Inzicht in Medewerkerstevredenheid:** Het MTO geeft inzicht in hoe medewerkers zich voelen over hun werk, collega's, leiderschap en de organisatie als geheel. Dit helpt werkgevers te begrijpen waar verbeteringen nodig zijn.
2. **Identificatie van Knelpunten:** Door de feedback van medewerkers te verzamelen, kunnen specifieke knelpunten worden geïdentificeerd. Dit kunnen bijvoorbeeld problemen zijn met communicatie, werkdruk, beloning of ontwikkelingsmogelijkheden.
3. **Betrokkenheid en Motivatie:** Het MTO vergroot de betrokkenheid van medewerkers. Wanneer medewerkers het gevoel hebben dat hun mening wordt gehoord en dat er actie wordt ondernomen op basis van hun feedback, zijn ze gemotiveerder en meer betrokken bij hun werk.
4. **Richting voor Verbetering:** Het MTO stelt organisaties in staat om gerichte verbeteringen door te voeren. Door specifieke gebieden aan te pakken waar medewerkers ontevreden over zijn, kan de algehele werkomgeving worden verbeterd.
5. **Talentbehoud:** Tevreden medewerkers zijn minder geneigd om de organisatie te verlaten. Het MTO helpt bij het identificeren van risico's op vertrek en biedt de mogelijkheid om deze aan te pakken.
6. **Positieve Organisatiecultuur:** Een MTO bevordert open communicatie en laat zien dat de organisatie waarde hecht aan de mening van haar medewerkers. Dit draagt bij aan een positieve organisatiecultuur.

Kortom, het MTO is een waardevol instrument om de tevredenheid van medewerkers te meten en de organisatie te helpen groeien en bloeien. Wij willen dit instrument graag inzetten in 2025 om onze medewerkers te horen en te zien.

Wij blijven leren van meningen, uitingen en het meedenken van onze personeelsleden, stagiaires en vrijwilligers. Vooral stagiaires en vrijwilligers die af en toe een andere kijk kunnen geven op een proces is erg waardevol.

Wij hebben voldoende bevoegde en bekwame personeelsleden om onze deelnemers/bezoeker te begeleiden. Met meer oog op de scholing willen wij deze kwaliteiten en vaardigheden blijven borgen.

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 opleidingsdoelen afgelopen jaar

Op dit moment zijn de vaardigheden en kennis voldoende van onze medewerkers maar wij willen dit ook graag zo houden en blijven leren en door ontwikkelen.

Er zijn een aantal afdelingen die hebben hun behoefte aangegeven tools te willen krijgen om te gebruiken binnen bepaalde situaties. Denk bijvoorbeeld aan een agressie training of weer een volledige opfriscursus van Geweldloos Verzet. Het is fijn om de medewerkers te zien en te horen. Daarnaast hebben wij tijdens de functioneringsgesprekken de behoeftes (persoonlijk) kunnen horen. Als een medewerker zich ergens in wil professionaliseren of groeien dan kijken zij samen met de leidinggevende of manager wat passend zou kunnen zijn.

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

De volgende doelen stonden centraal:

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

Doel 1 is behaald. Tijdens functioneringsgesprekken heeft dit onderwerp centraal gestaan. In 2025 komt er meer ruimte om daadwerkelijk een opleiding of scholing te volgen (naar behoefte).

Doel 2 is behaald. Met de trainer van de EHBO hebben wij afspraken gemaakt over het aanleveren van casussen. De beleidsmedewerker Kwaliteit en Veiligheid heeft geïnventariseerd waar afdelingen tegenaan liepen en welke casussen besproken konden worden en verder uit te diepen bij de EHBO training. Dit is positief ontvangen door zowel de trainer als door de medewerkers zelf.

Wij hebben in november onze jaarlijkse BHV herhaling mogen volgen. Dit keer met een nieuwe BHV trainer, vorig jaar was dit in verschillende groepen geen match met de trainer. Wij hebben deze herhaling van november geëvalueerd en de medewerkers zijn razend enthousiast over deze nieuwe werkwijze en trainer. Wij hebben net als bij de EHBO de inhoud van de training meer toegespitst op onze organisatie. Praktijkvoorbeelden, klein stuk theorie en verder actief bezig zijn met situaties die zijn voorgekomen of zich aan kunnen dienen.

Doel 3 is behaald en gaan wij verder invullen. Naast de standaard trainingen en cursussen gaan wij meer scholing volgen.

De scholing die wij hebben gevolgd in 2024 en gaan volgen in 2025

EHBO

BHV

Verzuimtraining

Medicatie training

Coaching stafteam

Geweldloos verzet

Meldcodeshow (bij deze show hebben wij als organisatie een cursus gewonnen)

Theatershow ons kind, psychologie over het kind

Preventiemedewerker en RI&E voor TD en kwaliteitsmedewerker K&V

Leidinggevenden training

Rouw en verliesverwerking

Bezoek collega zorgboerderijen

Een aantal van onze medewerkers hebben afgelopen jaar een dag of dagdeel meegekeken op het speciaal onderwijs of op een zorgboerderij.

Medewerkers kunnen leren van andere collega's in het vak.

Erg leuk om te zien dat ze open staan voor elkaars feedback en andere werkwijzen te leren kennen.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Algemeen

Waar wij in 2023 nog geen inzicht hadden wat de precieze opleidingsbehoefte is van medewerkers, hebben wij in 2024 hard gewerkt om deze behoefte in kaart te krijgen.

Er is aan de leidinggevenden van de verschillende afdelingen gevraagd om een begrotingsaanvraag voor teamscholingen/trainingen in te sturen bij het management.

Tijdens functioneringsgesprekken, tussentijdse gesprekken en teamvergaderingen kon de behoefte getoetst worden samen met de medewerkers.

Wanneer er een behoefte ligt voor een bepaalde opleiding of scholing (vanuit zowel het management, leidinggevenden of medewerkers) kan er onderzocht worden wat passend is en wat haalbaar is qua budget.

't Hummelhûs wil bevoegd en bekwaam blijven. De vaardigheden en kennis van onze medewerkers lopen uiteen omdat wij van MBO/HBO tot SKJ geregistreerde en van verzorgende IG'er tot aan beginnend student binnen onze teams hebben.

Iedere medewerker is uniek en heeft zijn of haar kennis en vaardigheden. Tijdens functioneringsgesprekken wordt hier aandacht aan besteedt en op gereflecteerd. Waar ben je goed in, waar liggen je unieke talenten, waar wil je nog aan werken?

Scholing komend jaar programma

Geweldloos verzet

Medicatie training

Preventiemedewerker

EHBO

BHV

Rouw en verliesverwerking

Leidinggevende training

Agressie training

De volgende opleidingsdoelen hebben wij opgesteld voor de komende jaren:

Doel 1) Het team van leidinggevenden is in staat om situationeel leiderschap toe te passen binnen de teams, waarin eigenaarschap centraal staat.

Doel 2) Door actief te participeren op goed werkgeverschap, ontwikkeling en loopbaanbegeleiding, binden en boeien medewerkers zich.

Doel 3) Het team Zorg op Maat volwassenen is eigen in rouw- en verliesbegeleiding.

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.

Scholingsbeleid

Het scholingsbeleid is dit jaar geïntroduceerd. Daarnaast wordt er per jaar in kaart gebracht wat de scholing en opleidingsbehoeften zijn voor elke medewerker. Dit heeft tijd nodig.

De vaststaande trainingen worden goed bezocht en gevolgd, je merkt dat medewerkers energie krijgen van nieuwe kennis en graag up-to-date willen blijven betreft ontwikkelingen binnen het vakgebied.

De doelen van afgelopen jaar:

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

Bovenstaande doelen zijn allen behaald. Het zijn doelen die wij ook effectief en snel in konden gaan zetten.

Het doel is nu om dit vast te houden en uit te breiden, vooral als je kijkt naar doel 1 en doel 2. Wij willen het loopbaanbudget in gaan zetten en meer jaarlijks terugkerende trainingen vastzetten.

Naar behoefte worden er intervisies gepland met zorgboerderijen uit de buurt, hier maken wij ook weer een actie voor aan zodat dit onder de aandacht blijft. Hier worden bepaalde casussen met elkaar gedeeld en wij staan enorm open voor de kijk op bepaalde zaken vanuit andere zorgverleners.

Casussen worden bij elke teamvergadering uitgelicht. De ene keer kunnen dit alle casussen zijn, de andere keer worden de belangrijkste uitgelicht. Wanneer er een casus speelt die ad-hoc aandacht nodig heeft dan kan er ook een teamvergadering extra gepland worden.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Begeleidingsdoelen

Wat fijn is aan ons zorgsysteem is dat wij bij elk kind en elke deelnemer en bezoeker in een oogopslag kunnen zien hoe het met de doelen gaat. Doordat er dagelijks/wekelijks wordt gerapporteerd kan je met behulp van een overzichtelijke grafiek zien hoe er gewerkt wordt aan de doelen, of er sprake is van een terugloop of juist een positieve piek is te constateren. Dit zijn fijne tools voor onze SW3/SW4 om tijdens een evaluatiegesprek erbij te pakken.

De gestelde begeleidingsdoelen sluiten aan bij wat is gerealiseerd. Wij zitten hier bovenop om te bewaken. De deelnemers zijn hard aan de slag om hun doelen te behalen en hier werken wij samen aan. Bij de jeugd staan de doelen het meeste centraal. Bij de zorg voor 18+ worden de doelen met een ander perspectief opgesteld dan bij de jeugd.

Op 't Hummelhûs hebben wij kleine en grote teamoverleggen. Aan een klein teamoverleg kunnen we denken aan de ambulante begeleidingen, een groot teamoverleg of een grote groep op de zaterdag. Tijdens elk klein teamoverleg worden de doelen besproken die zijn opgesteld. Er wordt gekeken of de doelen nog passend zijn of wij bespreken met elkaar welke doelen in het nieuwe plan opgenomen kunnen worden. Zijn de teams wat groter, dan kiezen we een aantal casussen uit om te bespreken (vaak aan de hand van wat er speelt of wanneer de beschikking bijna afloopt). Een voorbeeld, kind 1 heeft nu als doel dat hij 10 min zelfstandig een activiteit kan doen. Tijdens een teamoverleg hebben wij met elkaar gesproken en aan de hand van de rapportages geconcludeerd dat hij dit onder de knie heeft en willen nu de tijd verlengen naar 20 min.

Op dit moment kunnen wij geen trends ontdekken waardoor het proces verbeterd kan worden. Elke deelnemer en elke bezoeker heeft zijn of haar eigen verhaal. Wij volgen hun behoefte en zien ze als individu. Wij willen graag onze team overleggen op dezelfde manier voortzetten omdat dit het beste werkt om de begeleidingsdoelen met elkaar te bespreken en hierop te kunnen brainstormen.

Er zijn wel doelen die op elkaar lijken, bijvoorbeeld doelen om te leren om zelfstandig te werken of zelfstandig te spelen, zelfstandig een plek opzoeken om te ontspannen of zelf leren omgaan met teveel prikkels. Durven vragen om hulp of juist 5 minuten uitstellen om te vragen. Dit zien wij zowel bij de doelen van 18- als 18+.

Voor de een is dit doel sneller behaald dan de ander. En dat is helemaal oke.

Evaluatiegesprekken

Bij alle gesprekken die wij voeren maken wij een gespreksverslag. Er is onderscheid gemaakt tussen een gewoon gespreksverslag en een gespreksverslag bij een evaluatie. Wanneer het een evaluatie betreft nemen wij namelijk doelrealisaties en rapportcijfers ook mee. Dit evaluatiemoment hebben wij tussentijds en voor het verlengen van de beschikking.

Jaarlijks dient iedereen een evaluatieformulier in te vullen, zowel ouders als kind/jongere. (Voor deelnemers met PGB geldt dat dit 2x per jaar dient te worden gedaan, tenzij vastgelegd is dat ouders en jongere volstaan met 1x per jaar.)

Dit formulier overhandigen wij voorafgaand aan een oudergesprek aan ouders en dat kunnen ze dan thuis invullen. Dit kan daarna besproken worden tijdens het oudergesprek. Er is voor de kinderen een eenvoudigere versie ten opzichte van jongeren. Dit moment kan rond de verjaardag gepland worden, zodat je zeker weet dat je hem jaarlijks meeneemt of op verzoek of een andere reden.

Proces

Wanneer een deelnemer ongeveer drie maanden bij 't Hummelhûs is, wordt de start geëvalueerd. Daarna wordt er minimaal jaarlijks een evaluatie gepland, en indien vereist vaker. Bij dit gesprek zijn de deelnemer en de SW3/SW4 (mentor) betrokken en waar nodig de leidinggevende. Indien wenselijk kan er iemand aanschuiven vanuit de privésituatie van de deelnemer, zoals een ouder, voogd (iemand die als wettelijk vertegenwoordiger is aangewezen voor de deelnemer), woonbegeleider, persoonlijk begeleider, mentor mogelijke andere dagbestedingsplek, of een andere nauw betrokken persoon.

Van het gesprek wordt een verslag gemaakt wat opgenomen wordt in het dossier en wanneer het nodig is om anderen te informeren over belangrijke wijzigingen worden acties uitgezet door de mentor of betrokken SW3/4'er. Evaluatiemomenten zijn ook geschikte momenten om te overleggen met de opdrachtgever, zoals de WMO contactpersoon.

De uitkomsten van deze evaluatiemomenten worden vastgelegd in een evaluatieverslag en vervolgens wordt er een nieuw begeleidingsplan opgesteld.

Voor de deelnemers die blijven logeren wordt het logeermoment geëvalueerd tijdens het oudergesprek, wanneer ook de andere zorg geëvalueerd wordt.

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.

Deelnemers van 't Hummelhûs zijn over het algemeen tevreden over de zorg wanneer dit besproken wordt tijdens evaluaties. Wij vinden het ook belangrijk dat de deelnemer en/of ouders/verzorgers hun stem ook anoniem kunnen laten horen. Daar zijn de tevredenheidsonderzoeken voor. Als zij zich niet veilig genoeg voelen om zich uit te spreken tijdens een evaluatie dan is dit ook nog een manier.

Tijdens het evaluatiegesprek wordt er bewuster stil gestaan bij de RI&E. We proberen gericht te vragen naar specifieke risico's. Denk hierbij bijvoorbeeld aan agressie. Wat zijn de risico's die hierbij horen en hoe is dat in vergelijking tot de vorige evaluatie?

Wanneer er tijdens een gesprek naar voren komt dat er actie ondernomen dient te worden of er ligt een bepaalde wens dan wordt dit allereerst besproken met de collega die bij het gesprek aanwezig is. Een voorbeeld hiervan is dat er problemen waren rondom een deelnemer en het taxivervoer. Er zijn een aantal situaties ontstaan die niet veilig voelden en dit wordt dan uitgebreid besproken en geëvalueerd. De gesprekken worden gevoerd met de SW3 en/of SW4. Daarna wordt dit (wanneer nodig) met de desbetreffende teams gedeeld en acties uitgezet bij het stafteam. Er wordt een actie gemaakt en deze actie komt dan terug op de actielijst zodat dit onder de aandacht blijft. Ook reflecteren wij op de situatie en wat een ieder zijn of haar aandeel is geweest. Het raakt niet in de vergetelheid maar het komt terug totdat een actie afgevinkt kan worden.

Het komt nog wel eens voor dat een evaluatie wordt verzet of niet doorgaat. Dit proberen wij zoveel mogelijk te voorkomen omdat dit anders het proces vertraagd. Het is belangrijk om elkaar te horen en te blijven evalueren en te reflecteren.

De begeleidingsdoelen worden dagelijks/wekelijks in ons zorgsysteem onder de loep genomen en hier wordt op gerapporteerd. Zo kan er bij de evaluatie teruggerepen worden op de doelen en voortgang hiervan.

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.

Algemeen

Dit jaar hebben er voor het eerst inspraakmomenten plaatsgevonden bij de bezoekers van de Voorhuizen in OH en OHP.

Waar wij eerder nog de tafelgesprekken meenamen in het jaarverslag als inspraakmoment, hebben wij nu een speciaal formulier gemaakt met daarop verschillende vragen.

De SW3'ers van deze groepen hebben het inspraakmoment geleid en ze waren enthousiast.

De onderwerpen die zijn aangedragen:

Het fijn hebben op 't Hummelhus

Fijn voelen bij de begeleiders

Of het eten lekker is en gevarieerd

Kom je veel in beweging op 't Hummelhus

Kun je veel buiten zijn?

Ruimte om jezelf te zijn?

Weet je bij wie je moet zien met klachten en/of vragen?

Naast deze vragen is er ruimte om het gesprek aan te gaan met elkaar.

Locatie OH

Bezoekers Voorhuis

Met enthousiasme is er meegewerkt met de SW3'er, begeleiders en deelnemers. Het inspraakmoment is met de gehele groep ingevuld.

Wat er in algemene zin uit het inspraakmoment is gekomen, is dat deelnemers vaker naar buiten willen en meer in beweging zouden willen zijn.

Zorg jeugd Natuurtuin

Onze nieuwe groep 'dagbesteding Natuurtuin jeugd' heeft al een formulier klaarliggen om in te vullen. In 2025 gaat het groepje met een leuk aantal van start en zal daarom in het eerste kwartaal een inspraakmoment plannen.

De rest van de jeugdgroepen hebben in 2024 al hun inspraakmoment gehouden.

Zorg jeugd 18-

Voor de jongste groep, de eendjes, was het best moeilijk om de vragen te begrijpen. Het leuke was dat de kinderen zelf de plaatjes konden kleuren met leuk of niet leuk. Voor volgend jaar gaan wij input vragen van de begeleiders van de eendjes, wat zou beter passen qua vragen.

De zwanen groep, de groep van 6/7 jaar t/m ongeveer 9/10 jaar vindt het altijd leuk om bezig te zijn met het inspraakmoment. Ze zijn positief met invullen, de begeleiding doet veel goed en ze vinden het leuk op 't Hummelhûs.

De vossen groep, de jongeren in het weekend, nemen het inspraakmoment serieus. Ze hebben samen het formulier ingevuld. Er kwam een onvoldoende uit de vraag of ze het leuk vinden op 't Hummelhûs. Deze groep had ook net een lastige tijd met elkaar achter de rug. Wat dat betreft klopt dat met de uitkomst van zo'n rapportcijfer.

Locatie OHP

Bezoekers Voorhuis

Wat er opvalt aan het inspraakmoment in OHP is dat elke bezoeker een apart formulier heeft ingevuld. Dit geeft weer een ander beeld dan dat dit met de gehele groep is gedeeld. Leuk om te zien dat elke afdeling dit weer op z'n eigen manier aanpakt.

De inspraakmomenten zijn bijgevoegd als bijlagen.

Bijlagen

- Inspraakmoment zwanen 2024
- Inspraakmoment vossen 2024
- Inspraakmoment eendjes 2024
- Inspraakmoment bezoekers voorhuis OHP
- Inspraakmoment bezoekers voorhuis OH

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.

Algemeen

Wat wij kunnen concluderen uit de inspraakmomenten is dat elke afdeling het inspraakmoment op z'n eigen manier invult. Je kan dan denken, we willen alles op dezelfde manier, dat elke afdeling hetzelfde doet. Maar wij vinden het juist een mooi idee dat de groepen dit oppakken op hun eigen manier.

Wat wij ons wel in kunnen denken is dat we 1x per jaar dit als groep gaan invullen en 1x per jaar individueel en daarna in de groep bespreken. Dit is iets wat wij met de leidinggevenden en begeleiders kunnen bespreken. Het is toch het mooiste om het samen met de groep te delen en te bespreken.

Het plannen van de inspraakmomenten gaat prima. De beleidsmedewerker K&V geeft een seintje aan de SW3/SW4 van de verschillende afdelingen dat er weer een inspraakmoment aankomt. Stel het past deze dag niet, dan is het niet erg als deze verzet wordt naar een andere datum. De formulieren die gegeven worden zijn een handige tool om een gesprek op gang te brengen en te houden. Over het algemeen doet een ieder actief mee maar het kan ook zijn dat op dat moment een deelnemer of bezoeker niet lekker zit en dan is het logisch dat diegene zich niet wil of kan uitten op dat moment. Dan is het extra fijn dat we dit twee in het jaar plaats laten vinden. De manier waarop de inspraak gehouden wordt is passend voor een aantal afdelingen, voor andere afdelingen gaan wij het iets anders vormgeven. Dit is allemaal mogelijk in goed overleg.

Wij krijgen af en toe ook terug dat het toch moeilijk is om een mening te geven in een groep, of dat vragen te moeilijk zijn.

De leerpunten en verbeterpunten algemeen

- * Beter en meer schoonmaken door echte schoonmakers (dit komt naar voren bij zowel de jeugd als de deelnemers)
- * Meer naar buiten, ook met slecht weer (dit komt vooral bij de bezoekers van de voorhuizen aan bod)
- * Nog niet iedereen weet waar ze terecht kunnen met vragen en/of klachten, het is belangrijk om dit wel met de deelnemers te bespreken.

In 2025 gaan wij meer inzetten op de inspraakmomenten van de deelnemers van de natuurtuin en de jeugd op de natuurtuin. Zij hebben nu veel koffiemomenten/tafelmomenten maar ook hier willen wij de inspraakmomenten plannen.

Voortgang vormen cliëntenraad

Per eind september is de manager weer gestart met werken. Deze afwezigheid duurde langer dan verwacht, waardoor ook het proces rondom het professioneel opzetten van de cliëntenraad, uitgesteld is. Zo ook het actief registrerend van de reacties n.a.v. het bevragen van deelname aan de cliëntenraad achtergebleven omdat er nog geen helder kader is vastgesteld voor de betrokkenheid van de cliëntenraad.

Een aantal reacties die voort zijn gekomen uit het informeel bevragen en benaderen:

- Partner: ik werk overdag nog gewoon, waardoor ik niet de ruimte voel om deel te nemen aan de cliëntenraad. Mijn partner gaat juist naar jullie toe zodat ik ontlast word.
- Ouder: ik voel niet de ruimte om hier iets mee te doen.
- Deelnemer: hier wil ik wel over nadenken. Wat moet ik doen?

Desondanks hebben we er al voor gezorgd dat er instemmingsmomenten op de verschillende afdelingen plaats hebben gevonden, zodat inspraak en daaropvolgende verbeteringspunten voor het kwaliteitsproces geborgd waren. Ook hebben we een start gemaakt met de RASCI-methode, waarbij ter verbetering van bedrijfsprocessen, standaard deelnemers, bezoekers, medewerkers, vrijwilligers etc. onderdeel zijn van een werkgroep en meedenken over het concreet vormgeven van een werkproces of verbeterplan hierop.

Vanaf de periode vanaf september 2024 is op de achtergrond wel gewerkt aan het verder vormgeven en opstellen van concept 'huishoudelijk reglement' en concept 'medezeggenschapsregeling'. Deze liggen klaar ter bespreking bij de te vormen werkgroep.

Tevens zijn de informatieboekjes voor het jaar 2025 aangepast en wordt er actief gevraagd naar cliëntenraadsleden. Daarnaast vinden nog steeds de formele en informele inspraakmomenten plaats. Hierbinnen moet ruimte worden gemaakt voor het actief bevragen voor zitting binnen de raad.

Op dit moment is onze medewerker 'kwaliteit en Veiligheid' met voor een vaste periode met verlof. Zij zal naast de manager, de rol van 'ondersteuner' krijgen t.b.v. het ondersteunen van de cliëntenraad. Per half juni zal zij terug zijn van haar verlof, waarna de intentie is om voor deze periode een raad te hebben gevormd en te starten met de bijeenkomsten.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Tevredenheidsonderzoeken respons

Dit jaar hebben wij voor het eerst een tevredenheidsonderzoek onder de deelnemers van de natuurtuin en onder de bezoekers van de voorhuizen verspreid.

De respons was als volgt:

6 onderzoeken terug - deelnemers natuurtuin volwassenen

7 onderzoeken terug - voorhuis OH

13 onderzoeken terug - voorhuis OHP

In totaal betekent dit dat wij **26** van de ruim **60** uitgezette onderzoeken terug hebben ontvangen.

Dit is bijna de helft. Deze meting was in december, een drukke maand. Wij willen in 2025 na de zomer ons grote tevredenheidsonderzoek uit gaan voeren, in een periode waarin er iets meer rust is. Wij denken dat wij dan meer respons zullen gaan krijgen. Ook zal er meer aandacht zijn en nadruk gelegd worden op het nut van deze onderzoeken.

Wij hebben zelf een vragenlijst opgesteld met vragen toegespitst op de doelgroep. Wij hebben hier bij een aantal vragen de kernwaarden uit het kwaliteitskader meegenomen.

De vragen uit de tevredenheidsonderzoeken komen overeen, het enige verschil is dat er voor de deelnemers vragen instaan over het werk en bij de bezoekers van het voorhuis vragen over de activiteiten.

Wat kunnen wij uit ons tevredenheidsonderzoek halen

Locatie OH

Algemeen opvallend jeugd tevredenheid

De eerste vraag was 'Wat heb je voor activiteiten op de boerderij gedaan'.

Elke respondent kon activiteiten aanklikken die hij/zij doet op 't Hummelhus.

Alle respondenten hebben 'knutselen' aangeklikt. Dat is dus een torenhoge favoriet.

De spelletjes en het verzorgen van dieren volgde daar kort op samen met ontspannen en genieten.

Het bewegen en de sport blijft achter, dit is ook iets moois om bij stil te staan tijdens komende teamoverleggen. Kunnen wij meer bewegen met de kinderen?

Er zijn ook een aantal die hebben de activiteiten klussen, helpen in de tuin en in de winkel aangeklikt. Dit zijn veelal de wat oudere kinderen die deze taken kunnen uitvoeren.

Na deze activiteitenlijst werden er nog andere vragen gesteld.

Er werden geen cijfers gegeven maar er kon gekozen worden tussen geheel mee eens, mee eens, neutraal of mee oneens. Een 10 is geheel mee eens, een 1 is mee oneens

Worden er leuke activiteiten aangeboden 10 5 10 10 8 10 8

Wat is je eigen inzet voor gezelligheid op de groep 10 1 10 8 10 8 5 10

Vind je de anderen aardig 10 1 10 8 10 8 8 5

Vind je de begeleiders aardig 10 5 10 8 10 10 10 10

Ik mag zeggen wat ik voel en denk 10 5 5 8 10 8 8 10

Ik ben fitter 10 1 5 5 1 5 5 5

Ik ervaar rust in mijn hoofd op 't Hummelhús 10 1 5 8 1 5 5 8

Ik kan nu meer 10 5 8 5 1 8 8 10

Hier op 't Hummelhús zijn vind ik fijn 10 5 10 5 8 10 8 10

Wat hier is maakt mij blij 10 8 10 5 8 10 8 8

Gestelde doelen behaald 10 1 1 8 1 8 8 8 8

Algemeen opvallend bezoekers voorhuis OH

1. Ik ga met plezier naar de boerderij. Gemiddelde score van **7.5**
2. De activiteiten vind ik niet leuk/leuk. Gemiddelde score van **7.7**
3. De begeleiding op de dagbesteding vind ik niet leuk/leuk. Gemiddelde score van **7.8**
4. De dieren vind ik niet leuk/leuk. Gemiddelde score **6.8**
5. Bij andere bezoekers voel ik mij niet prettig/prettig. Gemiddelde score **7.1**
6. Op de boerderij voel ik mij onveilig/veilig. Gemiddelde score **8**
7. Welk algemeen rapportcijfer zou u geven aan 't Hummelhûs. Gemiddelde score **7.7**
8. Welke rapportcijfer zou u geven aan activiteiten. Gemiddelde score **7.4**
9. Wat mist u nog op de boerderij?
 - Eenheid
 - Prima naar mijn zin bij jullie
 - Graag meer muziek
 - Een biljarttafel
 - Niets
10. Wilt u nog iets algemeen kwijt over 't Hummelhûs of een aanvullend antwoord toevoegen aan bovenstaande vragen.
 - Prima naar mijn zin
11. Wat vindt u het allerleukste/fijnste op de boerderij?
 - De ruimte buiten kassen en tuin
 - Blij met de beesten op de boerderij
 - Het eten
 - Wandelen en fietsen
 - Koffiedrinken
 - Activiteiten buiten
 - Praatje maken met vrijwilligers en personeel

Algemeen opvallend deelnemers natuurtuin

1. Ik ga met plezier naar de boerderij. Gemiddelde score **8.8**
2. Het werken op de boerderij vind ik niet leuk/leuk. Gemiddelde score **8.3**
3. De activiteiten vind ik niet leuk/leuk. Gemiddelde score **8.1**
4. De begeleiding op de dagbesteding vind ik niet leuk/leuk. Gemiddelde score **9.1**
5. De dieren vind ik niet leuk/leuk. Gemiddelde score **8.5**
6. Bij andere deelnemers voel ik mij niet prettig/prettig. Gemiddelde score **8.1**
7. Op de boerderij voel ik mij onveilig/veilig. Gemiddelde score **9.1**
8. Welk algemeen rapportcijfer zou u geven aan 't Hummelhûs. Gemiddelde score **8.8**
9. Welke rapportcijfer zou u geven aan het werk. Gemiddelde score **8.1**
10. Wat mist u nog op de boerderij?
 - Graag nog meer dieren erbij
11. Wilt u nog iets algemeen kwijt over 't Hummelhûs of een aanvullend antwoord toevoegen aan bovenstaande vragen.
 - Sfeer heel prettig.
 - Achter de kassa werken is het leukste wat er is.
12. Wat vindt u het allerleukste/fijnste op de boerderij?
 - De dieren
 - Kassa
 - De collega's

Locatie OHP

Algemeen opvallend bezoekers voorhuis OHP

1. Ik ga met plezier naar de boerderij nee/ja. Score gemiddeld **7.1**
2. De activiteiten vind ik niet leuk/leuk. Score gemiddeld **7.3**
3. De begeleiding op de dagbesteding vind ik niet leuk/leuk. Score gemiddeld **8.1**
4. De dieren vind ik niet leuk/leuk. Score gemiddeld **8.2**
5. Bij andere bezoekers voel ik mij niet prettig/prettig. Score gemiddeld **7.5**
6. Op de boerderij voel ik mij onveilig/veilig. Score gemiddeld **8.2**
7. Welk algemeen rapportcijfer zou u geven aan 't Hummelhûs. Score gemiddeld **7.6**
8. Welke rapportcijfer zou u geven aan de activiteiten. Score gemiddeld **7.6**
9. Wat mist u nog op de boerderij?
 - Niks
 - Een schoonmaakbedrijf.
 - Andere knutselaars.
 - Maaierwerk
 - Reparatie werk
 - Een groente kas
10. Wilt u nog iets algemeen kwijt over 't Hummelhûs of een aanvullend antwoord toevoegen aan bovenstaande vragen
 - Te vroeg beginnen met dagbesteding.
 - Soms te saai qua programma op een dag.
 - Voel ik mij hier thuis?
 - Een groentetuin
11. Wat vindt u het allerleukste/fijnste op de boerderij?
 - Gezamenlijke maaltijd en het samen zijn.
 - Vrijheid
 - Fietsen
 - Mooie plek.
 - Dieren
 - Lekker samen een spel doen
 - Als we naar huis gaan
 - De gezelligheid en de dieren en buitenactiviteiten
 - Samen plezier maken. Wanneer deze bezoeker naar 't HH moet dan geen zin, als hij er is dan wel.
 - Samen dingen doen, wandelen, koken

Kernwaarden in de praktijk.

Hieronder een aantal reacties van medewerkers, deelnemers, mantelzorgers, bezoekers, vrijwilligers welke wij in het afgelopen jaar terug hebben gekregen. Leuk om te vermelden.

'Nog bedankt voor de opvang en goede zorg. Succes met jullie werk!'

Oud bezoeker

'Samen plezier maken en samen zijn is het fijnste wat er is op 't Hummelhûs'

Bezoeker voorhuis

'Bedankt voor de goede zorgen van de afgelopen periode, het was een mooi leerproces'

Ouder van kind

'Ik voel mij altijd gehoord en gezien, jezelf zijn is hier makkelijk'

Deelnemer natuurtuin

'Ik vind de dieren zo lief, daarbij voel ik mij veilig'

Zorg jeugd

'Zo leuk om te klussen als we op de zaterdag op 't Hummelhûs zijn'

Zorg jeugd

Bijlagen

- Tevredenheidsonderzoek bezoekers voorhuis 18+
- Tevredenheidsonderzoek deelnemers natuurtuin 18+

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.

Algemeen

In 2025 zal een groot tevredenheidsonderzoek opgezet worden op beide locaties. Wij hadden dit bedacht voor het jaar 2024 maar door omstandigheden hebben wij dit doorgeschoven naar 2025.

Wij vinden het belangrijk dat de volgende punten naar voren komen tijdens evaluaties en tevredenheidsonderzoeken:

- Daar krijg je kundige begeleiding
- Het is een veilige plek, waar je welkom bent en waar je je thuis voelt
- Je zinvol werk doet en helder is van wat je mag verwachten en wat er van jou wordt verwacht
- Je persoonlijke ontwikkeling en welzijn staan hoog in het vaandel
- Iedereen mag er komen kijken, want ze zijn trots op wat ze zijn

Hier gaan wij in 2025 een mooi tevredenheidsonderzoek voor ontwikkelen.

Locatie OH

Conclusie Jeugd

Er was één sterke uitschieter qua onderzoek wat zich uit in ontevredenheid. Er staat gelukkig een heel persoonlijk verhaal bij waar wij veel uit kunnen halen. Ook wat betreft de gestelde doelen en waarom er ontevredenheid heerst.

Wij zijn hierover in gesprek met ouders en kind, zij hebben ook een voorstel als verbetering voorgesteld, super fijn!

Wanneer de doelen niet zijn behaald komt dit ook veelal omdat er nog maar net is gestart op 't Hummelhûs of dat er nog heel hard aan wordt gewerkt.

Wat er ook uitschiet zijn opmerkingen over de begeleidingen. Dat er vaker verschillende gezichten op de groepen zijn. Wij hebben een achtwekelijks rooster met zoveel mogelijk vaste gezichten. Helaas kan het inderdaad voor komen dat er een wissel plaatsvindt door ziekte of door afmeldingen. Dan kan een groep opeens omgegooid worden. Wij proberen zoveel mogelijk de structuur te behouden en wij overleggen ook altijd met ouders/verzorgers als er rigoureuze veranderingen zijn.

Wat positief naar voren komt is dat de begeleiders aardig worden gevonden, dat er leuke activiteiten worden geboden en wat er op 't Hummelhûs is maakt de kinderen blij.

Waar wij nog in mogen groeien is het fitter voelen van de kinderen en toch meer rust creëren voor de kinderen.

De uitkomsten van deze onderzoeken kan weer meegenomen worden naar de teamgesprekken.

Conclusie bezoekers Voorhuis

Gemiddeld genomen krijgen wij mooie cijfers terug. Opvallend is de laatste vraag. Elke bezoeker heeft een ander antwoord gegeven over wat het leukste/fijnste is op de boerderij maar alle antwoorden zijn verschillend. Van in de kassen en op de tuin werken tot blij zijn met de beesten. Van het eten t/m wandelen en fietsen. Ook het praatje maken met vrijwilligers en personeel kwam hier naar voren.

Super om te lezen dat de bezoekers zich met gemiddeld een 8 thuis en prettig voelen op de boerderij. De dieren zijn niet bij iedereen in trek, en dit hoeft ook niet. Er kan altijd zelf gekozen worden om in contact te zijn met de dieren.

Sommige bezoekers vinden het af en toe lastig om met elkaar om te gaan. Vooral als de ene bezoeker zich ongemakkelijk voelt bij bijvoorbeeld iemand met dementie. Het is fijn om hierover met elkaar in gesprek te blijven.

Conclusie deelnemers Natuurtuin

Als wij kijken naar de gemiddelde cijfers van de dagbesteding natuurtuin dan mogen wij concluderen dat wij erg tevreden deelnemers hebben met gemiddelde cijfers tussen de 8 en de 9.1.

Waar je veel kan leren van punten die verbeterd kunnen worden of een kritische kijk krijgen op sommige onderwerpen is het toch ook erg fijn om van deze afdeling zoveel positiviteit te ontvangen.

De begeleiding en het gevoel van veiligheid scoren het hoogste bij dit onderzoek. Het werk, de activiteiten en het prettige/veilige gevoel bij andere deelnemers scoren het laagste. Maar dan nog is dit gemiddeld een 8.1.

Locatie OHP

Conclusie bezoekers Voorhuis

In Oldeholtpade worden een aantal activiteiten/taken gemist. Dit zijn vooral de taken in de tuin, maaien en werken in de kas. Wij gaan onderzoeken wat wij hierin kunnen doen.

Het is ook nog niet voor elke bezoeker duidelijk dat er beesten op de locatie aanwezig zijn. Hier kunnen wij nog meer aandacht aan besteden.

Vier bezoekers hebben dan ook N.V.T. ingevuld bij de vraag wat ze van de dieren vinden.

Wij krijgen ook terug dat sommige deelnemers het soms wat smoezelig vinden en graag een schoonmaakbedrijf zien op de locatie. Wij hebben de schoonmaak onder de aandacht. Dit is een aparte afdeling. Wanneer er ontevredenheid is over de schoonmaak dan wordt dit besproken met de leidinggevenden/manager/ondernemers.

Met ruim een 8 voelen de mensen zich veilig en prettig op de locatie. Op dit moment scoren wij met de vragen niet onder de 7, hier mogen wij trots op zijn!

Wij nemen de uitkomsten mee naar de teamvergaderingen.

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.

Algemeen

De ongevallen/incidentenmeldingen en de registratie hiervan, verloopt van de gehele zorg nu via Zilliz. Afgelopen jaren hadden wij onze eigen formulieren in gebruik, die handmatig ingevuld dienden te worden of de medewerkers gingen (gebrek aan beter) op hun eigen manier een incident verwerken. Wij kwamen tot de conclusie dat wij onze kwaliteit niet op deze manier konden borgen. Er was iets nieuws nodig.

Ons zorgsysteem Zilliz heeft een mooie, heldere en overzichtelijke werkwijze om incidenten te melden die elke afdeling van de zorg vanaf januari in gebruik heeft genomen. Hiernaast hebben wij een stappenplan gemaakt zodat een ieder na kan lezen hoe er precies een incidentmelding gedaan kan worden. Dit stappenplan is toegevoegd als bijlage.

De leidinggevenden werken nauw samen met de beleidsmedewerker Kwaliteit en Veiligheid en hebben maandelijks contact om de incidenten te bespreken en acties hierop uit te zetten. Het was een pilotjaar, maar wij kunnen nu al zeggen dat dit voor ons werkt! De incidenten worden serieus genomen en doordat de acties alleen door de leidinggevenden en de beleidsmedewerker K&V gesloten kunnen worden betekent dit een nauwkeurig controle op de incidenten. Doordat de medewerker K&V bewaakt, verslapt de aandacht niet.

Dit jaar zijn er in totaal 17 meldingen binnengekomen.

Hieronder in een tabel wordt weergegeven welke incidenten zijn voorgevallen en op welke afdeling:

melder			titel	categorieën
Voorhuis OHP			Gevallen bij uitstappen bus	Incidentenmelding Overig
Voorhuis OHP			Melding weg gelopen	Incidentenmelding Overig
Zorg jeugd			D slaat W en zijn begeleider	Incidentenmelding Agressie
Voorhuis OHP			Val incident rollator	Incidentenmelding Overig
Zorg jeugd			I slaat W	Incidentenmelding Agressie
Zorg jeugd			W gooit magneet in het gezicht van I	Incidentenmelding Agressie
Zorg jeugd			Melding incident agressief gedrag - schoppen, stompen, slaan van begeleider	Incidentenmelding Agressie
Zorg jeugd			Een plotselinge uitbarsting van boosheid en frustratie	Incidentenmelding Agressie
Volwassenen natuurtuin			Gevallen en verwond	Incidentenmelding Overig

Voorhuis OH			Onwel geworden in de winkel	Incidentenmelding Overig
Voorhuis OHP			Escalatie	Incidentmelding Agressie
Voorhuis OH			Aanvaring andere deelnemer	Incidentenmelding Agressie
Zorg jeugd			Incident slaan J	Incidentenmelding Agressie
Zorg jeugd			Vuurtje stoken met anderen	Incidentenmelding Overig
Volwassenen natuurtuin			Kratjes gevallen	Incidentenmelding Overig
Voorhuis OH			Bezoeker gevallen	Incidentenmelding Overig
Zorg jeugd			Vuurwerk	Incidentenmelding Overig

Voorhuis OH	2 overig, 1 agressie	
Voorhuis OHP	3 overig, 1 agressie	
Natuurtuin	2 overig	
Zorg jeugd	6 agressie, 2 overig,	

De meeste incidenten hebben onze medewerkers onder 'overig' geplaatst. De rest van de incidenten vallen onder agressie. Dit jaar was er geen medicatie incident of incident op ongewenste intimiteit.

Bij dit hoofdstuk voegen wij de incidenten 'overig' toe in de bijlage, dit zijn er in totaal negen. In de bijlage worden de stappen die gezet zijn, besproken.

Wat opvalt bij de overige incidenten is het uiteen lopen van onderwerpen. Van een vuurtje stoken tot valincidenten en van vuurwerk tot aan het onwel worden van een deelnemer.

Drie incidenten van de 17 zijn direct door de technische dienst opgepakt.

Uitgelichte incidenten

Op de natuurtuin is er een incident geweest waar niet helemaal naar behoren en verwachting gehandeld is. Samen met de leidinggevende is er veel contact geweest met meneer en mevrouw om het contact te herstellen en eventuele verbeteringen in te zetten. Er zijn gelijk acties uitgezet in o.a. het dossier om een dergelijk incident in de toekomst te voorkomen. De medewerkers zijn hier nauw bij betrokken geweest en wij hebben hier als organisatie van geleerd. Ook al zijn er soms onvoorziene incidenten of omstandigheden, wij weten nu hoe wij in de toekomst beter kunnen reageren en actie ondernemen.

Op de Natuurtuin was nog een bijzonder angstig incident waar de ambulance bij te pas moest komen. Gelukkig is dit goed afgelopen en wij kunnen terugkijken op een goede handeling met elkaar. Het contact tussen deelnemer en zijn vrouw en de medewerkers/manager was nauw en betrokken. Dergelijke situaties kunnen wij helaas niet voorkomen.

Bij de jeugd was een groot incident wat aandacht nodig had, met vuur spelen. Het is zeer serieus aangepakt en er zijn meerdere gesprekken geweest met medewerkers, ouders en kinderen. Na dit incident is er ook voor gekozen om extra in te zetten op begeleiding/toezicht van deze groep op de zaterdag. De leidinggevende heeft hierin ook meegedraaid. Zo konden er goede keuzes worden gemaakt en besloten worden wat voor acties nodig waren om dergelijke incidenten te voorkomen. Er sluit nog een incident aan bij deze groep. Het meenemen van vuurwerk naar de locatie. Deze groep is onder de loep genomen in het eerste kwartaal van 2024. Waar komt dit gedrag vandaan, wat kunnen medewerkers hierin doen, wat is er nodig voor de kinderen om dergelijke situaties te voorkomen.

Bijlagen

- Incidenten melding stappenplan+formulier voorbeeld

7.2 Medicatie

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

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

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.

In totaal hebben er acht agressie incidenten plaatsgevonden op verschillende afdelingen binnen 't Hummelhûs.

Bij de jeugd zijn de agressie incidenten hoger dan op de andere afdelingen. Wat je vooral terug kan lezen in de meldingen is dat de kinderen niet goed weten waarom ze agressief reageren. Als ze gekalmeerd zijn kunnen ze het iets beter uitleggen dan dat ze in 'the heat of the moment' zitten. De medewerkers die op dat moment bij de kinderen zijn weten hoe ze om kunnen gaan met dergelijke agressie, dat kan je ook opmaken uit de meldingen. Samen met de leidinggevenden wordt er goed gecheckt of er nazorg nodig is, en welke partijen dit betreft. Het zijn incidenten die niet voorkomen kunnen worden maar er kan wel goed naar elkaar geluisterd worden. Soms is er na een gesprek al zoveel duidelijk, dat er maar een kleine aanpassing nodig is om agressie te verminderen.

Het blijft onze aandacht houden om scherp te blijven op dergelijke situaties, wij willen voor alles en iedereen een veilig en geborgen Hummelhûs zijn.

Locatie OH

Zes agressie incidenten onder de jeugd, één agressie incident onder de bezoekers van het voorhuis en geen agressie incidenten bij de deelnemers op de natuurtuin.

Locatie OHP

Er is één agressie incident geweest bij het voorhuis in OHP.

In de bijlagen staan de agressie incidenten beschreven.

Bijlagen

- Incidentmeldingen agressie 2024

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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.

Incidentenmeldingen afhandeling

Het afhandelen van de incidenten meldingen gaat beter dan ooit. Doordat wij een stappenplan op hebben gesteld en alles volledig via ons zorgsysteem Zilliz behandelen hebben wij alles in één overzicht.

De leidinggevenden van de zorgafdelingen hebben maandelijks overleg met de beleidsmedewerker Kwaliteit & Veiligheid. Samen gaan zij om tafel om de ingevulde formulieren te evalueren en te bespreken. Hierin worden keuzes gemaakt, vragen gesteld, gebrainstormd en vooral oplossingen gezocht. Nadat de acties zijn opgepakt en uitgevoerd dan kan de incidentmelding officieel afgesloten worden.

Omdat wij een stappenplan hebben ontwikkeld en hier tijdens teambesprekingen de tijd voor hebben genomen om onder de aandacht te brengen zien we dat medewerkers dit makkelijker in gebruik kunnen nemen en dat er daarom zoveel incidenten zijn gemeld. Hier zijn wij trots op.

Bij elk incident heeft de leidinggevende hier kennis van genomen of actief acties in op gepakt. Het is mooi om te zien dat wij bij de vraag 'is dit een verbeterpunt voor de organisatie', kritisch naar onszelf kunnen kijken. Soms is het incident keurig afwerkt en is er geen verbeterpunt. Bij andere punten hebben wij dan wel weer verbeterpunten voor onszelf genoteerd, dit laten wij dan terugkomen bij o.a. teambesprekingen of vergaderingen zodat dit onze aandacht krijgt en onder de aandacht blijft.

Wat opvalt is dat sommige incidenten onder een verkeerde categorie worden beschreven, hier kunnen wij tijdens de teamvergaderingen nog extra uitleg over geven.

Hoeveelheid incidenten, wat hebben wij gedaan en wat gaan wij nog doen

Er zijn in totaal 17 incidenten gemeld bij onze leidinggevenden van 18- en 18+.

Niet alle incidenten zijn groots en zijn met een kleine aanpassing opgelost.

Zo hebben we het over rollators die niet goed werken waardoor er valgevaar is ontstaan, of het vallen over kratjes. Hier is vooral de Technische Dienst van op de hoogte gebracht zodat zij direct bij een incident een dergelijk voorval kunnen voorkomen in de toekomst door actie te ondernemen. Wanneer wij bij een incident gelijk actie konden ondernemen hebben wij dit ook gedaan.

Sommige incidenten hebben wel degelijk veel impact gehad op de deelnemers, medewerkers en naasten. Bij deze incidenten is ook extra aandacht besteed door nazorg te verlenen en door (meerdere) gesprekken te voeren. Deze incidenten zijn dan ook niet gelijk 'op te lossen'.

Wat er opvalt aan de agressie incidenten van 2024 is dat de meeste incidenten plaatsvinden op de afdeling zorg jeugd. Er zijn twee agressie incidenten geweest bij de bezoekers van het voorhuis.

Bij een aantal incidenten is aangestuurd op een MDO, zodat het incident geëvalueerd kan worden. Het valt ook op bij de agressie incidenten dat het incident uitgebreid beschreven wordt. Het wordt uiterst serieus genomen.

Wat vinden wij van de incidenten en wat leren wij hiervan

Als wij kijken naar het invullen van incidenten in de afgelopen jaren en de incidenten in het afgelopen jaar, zien we hier een groei in. Dan kan je denken, dat is geen goed teken, maar wij vinden juist dat dit een positief effect heeft op de organisatie. Ten eerste zijn medewerkers bewuster geworden dat grensoverschrijdend gedrag niet 'normaal' is. Ten tweede wordt ervaren dat het melden van incidenten, maken dat er beter op geanticipeerd kan worden op een mogelijke verbetering. Wij zijn nog altijd lerend, soms gaan dingen mis. En doordat ze mis gaan kunnen wij hierop reflecteren en onderzoeken hoe wij onze kwaliteit nog beter kunnen borgen en waar onze krachten liggen. Op stukken waar onze kracht iets minder ligt, is het juist fijn om daarop te focussen om hier ook aandacht voor te hebben.

In het jaar 2025 willen wij graag meer tijd vrijmaken om een rondje te lopen op onze locaties, eventueel met een deelnemer of bezoeker. En tijdens dit rondje constateren waar er eventuele gevaren op de loer liggen. Aan de hand van een lijst lopen wij dan over het erf of wij bijzonderheden zien welke gevaar op kunnen leveren. Dit lijkt ons ook een goede manier om te voorkomen dat je blind staart op je eigen erf voor onveilige situaties. We gaan dit het komende jaar uitwerken en gebruiken hierbij actief de STIGAS RI&E.

MIM formulier

Als laatste willen wij graag benoemen dat wij dit jaar ook onze MIM in gebruik hebben genomen (zie bijlage). Dit is eenzelfde formulier als de incidentenmelding maar dan voor medewerkers. In 2025 willen wij dit nog meer onder de aandacht brengen dat dit formulier er is voor medewerkers. Wij vinden het belangrijk dat (net als onze deelnemers en bezoekers) onze medewerkers gehoord en gezien worden.

Bijlagen

- Melding incidenten medewerkers

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.

Jaarlijkse controle machines/apparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 16-12-2024 (Afgerond)

uitschrijven en implementeren scholingsbeleid

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2024
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 23-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Het scholingsbeleid is uitgeschreven. Toegevoegd aan werkbeschrijving.

Check naar aanleiding van naamswijziging de werkbeschrijving en interne communicatiemiddelen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 01-02-2024 (Afgerond)

Jaarplanning alle afdelingen uitschrijven en op kantoor hangen

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2024
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 16-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Op beide locaties hangen de jaarplanningen voor 2025

Zoönosenkeurmerk voor 2024

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2024
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 12-04-2024 (Afgerond)

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
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 16-05-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 29-02-2024 (Afgerond)

functie profielen aanpassen/maken naar de nieuwe situatie

Geplande uitvoerdatum: 08-02-2024
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 08-02-2024 (Afgerond)

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
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 08-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Niet van toepassing

Functie profiel aanpassen/maken leidinggevende/stafmedewerker/manager

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2023
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 08-02-2024 (Afgerond)

up to date maken van overzicht

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2023
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 08-02-2024 (Afgerond)

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.

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)

Zoönosenkeurmerk voor 2024

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)

Intervisies andere zorgboerderijen

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)

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)

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.)

Jaarlijkse controle machines/apparaten

Geplande uitvoerdatum: 03-11-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)

Jaarplanning alle afdelingen uitschrijven en op kantoor hangen

Geplande uitvoerdatum: 02-12-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)

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)

evaluatie nieuwe tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Actuele overzicht invoegen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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: Actie is afgerond op 27-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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: Actie is afgerond op 10-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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: Actie is afgerond op 14-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Met de actielijst raken wij steeds bekender en vertrouwder.
Wij gebruiken de lijst voor onze eigen reminders en voor acties, groot en klein.

Het is soms nog lastig wanneer er een actie binnenkomt op de mail, om deze dan in het vizier te houden. Wij zouden liever 'to do' lijsten zien zodat je acties kan afvinken of een iets overzichtelijker en handzamere uitdraai te krijgen. Binnen Outlook zijn we gestart met het inzetten van (gedeelde) to-do lijsten.

Wij kunnen nog leren om acties niet te veel uit te stellen en acties scherp te houden. Sommige acties kunnen ook uitgezet worden naar collega's die deze acties op kunnen pakken als vervangende werkzaamheden.

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 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.

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.

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.

9.2 Doelstellingen voor het komende 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.
- Het team leidinggevendend 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?

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 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.
- '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.

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 verbeterpunten 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.

9.3 Plan van aanpak

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

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 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. Binnen de organisatie worden de*

- Het team leidinggevend en gaat in samenwerking met het management verdere invulling te geven aan een toekomstbestendige en solide organisatie. *Q1 en Q2 volgt het team leidinggevend 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.*

- 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.*

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. 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.*

- 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 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.*

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 verbeterpunten in de bedrijfsvoering. *2025 wordt opnieuw gepoogd een cliëntenraad op te zetten. Dit vraagt*

- 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.*

- 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 jaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

- 6.5 • Tevredenheidsonderzoek bezoekers voorhuis 18+
- Tevredenheidsonderzoek deelnemers natuurtuin 18+

- 6.3 • Inspraakmoment zwanen 2024
- Inspraakmoment vossen 2024
- Inspraakmoment eendjes 2024
- Inspraakmoment bezoekers voorhuis OHP
- Inspraakmoment bezoekers voorhuis OH

- 7.7 • Melding incidenten medewerkers

- 7.3 • Incidentmeldingen agressie 2024

- 7.1 • Incidenten melding stappenplan+formulier voorbeeld

- 3.2 • Organogram 2024