

Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

't Hummelhûs Zorg op Maat B.V.

't Hummelhûs, loc. Oldeholtpade

Locatienummer: 2744



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	6
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	9
3.3 Algemene conclusies	11
4 Deelnemers en medewerkers	13
4.1 Deelnemers	13
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
4.3 Personeel	14
4.4 Stagiairs	15
4.5 Vrijwilligers	15
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	16
5 Scholing en ontwikkeling	17
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	17
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	18
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	19
6 Terugkoppeling van deelnemers	20
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	20
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
6.3 Inspraakmomenten	21
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	21
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	21

7 Meldingen en incidenten	23
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	23
7.2 Medicatie	23
7.3 Agressie	23
7.4 Ongewenste intimiteiten	23
7.5 Strafbare handelingen	24
7.6 Klachten	24
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	24
8 Acties	25
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	25
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	26
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	28
9 Doelstellingen	29
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	29
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	29
9.3 Plan van aanpak	30
Overzicht van bijlagen	31

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

't Hummelhûs Zorg op Maat B.V.

Registratienummer: 2743

Schoterlandseweg 135, 8413 NH Oudehorne

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

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

Locatiegegevens

't Hummelhûs, loc. Oldeholtpade

Registratienummer: 2744

Hoofdweg 221, 8474 CG Oldeholtpade

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

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

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

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

- Ja, van agressie

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Beste lezer,

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

't Hummelhûs

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

Missie

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

Visie

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

Ontwikkelingen

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

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

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

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

Wij wensen jullie alle leesplezier toe!

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

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Foto 1) Voorhuis geopend!

Wij bieden weer zorg aan voor ouderen op onze locatie in Oldeholtpade! Met trots hebben wij in maart onze deuren geopend!

Foto 2) Sinterklaas in Oldeholtpade

Bij de haard bij het voorhuis mochten de peuters van de opvang hun schoen zetten. Daarbij werden mooie sinterklaasliedjes gezongen! De bezoekers van het voorhuis hielpen sinterklaas met het vullen van de schoentjes. Hier ligt de kracht van 't Hummelhûs, jong en oud, samenwerken, iedereen mag er zijn!

Foto 3) Uitje

Wij gaan er graag op uit om te wandelen of te fietsen. Er is een mooie duofiets met aanhanger aanwezig, zo kunnen we er met z'n vieren op uit. Graag zouden wij lekker buiten willen blijven bewegen en doen wij er (in deze winterse situatie) bijv een oproepje uit dat we op zoek zijn naar extra mutsen, sjaals en handschoenen. Wij vinden het fijn om duurzaam met spullen om te gaan. Spullen hergebruiken verlengt namelijk de levensduur. Als je iets tweedehands koopt of krijgt hoeft er niet iets nieuws gemaakt te worden. Zo bespaar je grondstoffen, energie en afval die nodig zijn om nieuwe spullen te maken.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

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

Website vernieuwd

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

Voorhuis OHP geopend

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

Beroepenfeest VMBO

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

Coaching

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

Landelijke open dag zorgboeren

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

Duofiets actie

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

Dag van de pedagogisch medewerker

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

Dag van de vrijwilliger

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

Acties

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Ontwikkelingen Oldeholtpade

Omdat wij met de groepen van de zorg (jeugd) zijn verhuisd van de locatie Oldeholtpade naar de locatie in Oudehorne werd er geen zorg aangeboden in januari en februari op de locatie Oldeholtpade.

Tot onze vreugde kunnen wij melden dat wij in maart zijn gestart met een nieuwe groep 'het Voorhuis' in Oldeholtpade.

Dit betekent dat wij weer zorg gaan en kunnen bieden op onze locatie in Oldeholtpade.

In het voorhuis van de boerderij bieden wij dagbesteding aan voor ouderen met dementie, een Niet Aangeboren Hersenletsel, somatische problematiek, Parkinson of eenzaamheid.

Wij zijn begonnen met 2 dagen per week dagbesteding bieden. Dit is naarmate het jaar vorderde uitgebreid naar 3 dagen. Begin 2024 willen wij de 4e dag in de week open.

Op dit moment is dit de zorg die wij bieden op onze locatie. Met een maximum tot 14 deelnemers per dag. De samenstelling en hoeveelheid deelnemers hangt nauw samen met de zorgzwaarte.

Ontwikkelingen Hummelhûs

Het was een bewogen jaar, met name de laatste maanden van 2023 hebben een hoop teweeg gebracht binnen onze organisatie.

In het huidige Zorglandschap hebben we te maken met een aantal flinke uitdagingen. Vanuit de CAO zijn loonsverhogingen ingezet die voor hogere personeelskosten zorgen en de tarieven zijn daar niet voldoende in mee gegroeid.

Wij hebben als organisatie de opdracht om het financieel op orde te maken en te houden, om ook zo in de toekomst goede zorg te kunnen blijven bieden aan mensen uit de regio die dit zo nodig hebben.

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

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

Opvolgend zullen we het eerste half jaar van 2024 gebruiken om goed de effecten te monitoren en bij te sturen waar mogelijk.

Er zijn een aantal lastige besluiten genomen en verschuivingen geweest binnen het team, maar wij staan als Team Zorg op Maat met zijn allen achter de nieuwe verdeling.

RI&E

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

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

Hierdoor kunnen wij blijven bewaken en evalueren.

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

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

Financiering

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

Werkbeschrijving

Er zijn een aantal veranderingen in de werkbeschrijving. Het eerste onderwerp is dwang in zorg. Het kopje, 'Nee, wij leveren geen onvrijwillige zorg maar passen wel vrijheidsbeperkende maatregelen toe bij wilsonbekwame deelnemers' is nieuw toegevoegd. Wij zijn bezig met de

grenzen van de zorg te definiëren voor volwassenen en hier beleid op te schrijven. Dit is nog in ontwikkeling.

Functieverandering

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

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

Schriftelijke audit/toetsing 2023

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

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

Het inspraakmoment dienen wij nog vorm te geven voor het voorhuis.

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

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

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

GGD inspectie

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

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

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

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

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

Netwerk/bezoeken

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

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

Acties

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

3.3 Algemene conclusies

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

Ontwikkelingen

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

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

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

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

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

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

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

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

Doordat het voorhuis in Oldeholtpade werd geopend zijn er veel voorbereidingen geweest om het voormalige woonhuis van 2 ondernemers om te toveren tot een prachtige plek voor onze nieuwe dagbesteding.

Hier heeft veel klustijd ingezet maar wij zijn enorm trots op het eindresultaat.

Doelstellingen van vorig jaar

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

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

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

Doel 2) *Goed neerzetten en uitvoeren van de zorg bij het Voorhuis op locatie Oldeholtpade*

Dit doel heeft centraal gestaan in het jaar 2023. Het is een hele brede doelstelling en het doel is niet klaar, wij blijven ons verbeteren want professionaliseren is niet eindig.

De zorg en dagritmes zijn goed neergezet.

Doel 3) *Ouderen uit de omgeving van Oldeholtpade een fijne dagbesteding bieden*

Wij kunnen zeggen dat wij dit doel hebben behaald. Tijdens de gesprekken aan het einde van de dag krijgen wij feedback terug van de deelnemers. Over het algemeen wordt 't Hummelhûs als een fijne en vooral veilige plek beschouwt.

De vergunningen zijn rond, wij hebben het huis zodoende verbouwd dat wij een mooie plek bieden aan de deelnemers, de PR wordt nog steeds professioneel opgepakt en wij hebben bekwaam en goed geschoold personeel aangenomen. En als doel hierbij hadden wij om samen te genieten, en dat doen wij!

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Dagbesteding voor ouderen

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

	Begin 2023	Maart 2023	Instroom	Uitstroom	Eind 2023
Dagbesteding Ouderen	0	3	32	14	18

Reden uitstroom deelnemers:	Aantal
Niet meer thuis wonend	6
Overleden	4
Overig	4

Het grootste gedeelte van de dagbesteding voor ouderen wordt gefinancierd vanuit de WMO. Daarnaast wordt er nog een klein gedeelte gefinancierd vanuit de WLZ.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

In maart zijn wij gestart met zorg bieden op de locatie Oldeholtpade. Bij de start van het voorhuis zijn er 3 deelnemers gestart, aan het einde van 2023 waren er 18 deelnemers in zorg. Dit is een mooie groei.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Alle medewerkers die in Oldeholtpade werken, werken ook in Oudehorne. Onderstaand gaat over het personeel van het gehele Hummelhûs (zorg).

Wijzigingen personeel

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

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

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

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

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

Veranderingen overhead

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

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

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

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

Functioneringsgesprekken

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

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

Nieuwsbrief en memo

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

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

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

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

In Oldeholtpade zijn 2 stagiaires aangenomen in 2023.
 1 stagiaire MBO 3 maatschappelijke zorg à begeleider maatschappelijke zorg.
 1 stagiaires MBO 4 maatschappelijke zorg à persoonlijk begeleider.
 Beide stagiaires zijn begonnen in december 2023.

Algemeen

De periode van stagelopen loopt uiteen van een aantal maanden stage tot ongeveer een jaar.
 De taken en verantwoordelijkheden van onze stagiaires lopen uiteen i.v.m. de verschillende afdelingen. Elke stagiaire heeft een stagebegeleider. Stagiaires lopen mee naast de medewerkers, zij observeren en begeleiden de kinderen en volwassenen (dit hangt af van hun gekozen doelgroep en opleiding).
 Er worden opdrachten bedacht/ontwikkeld, toepasbaar binnen de werkwijze van 't Hummelhûs en vraag van de opleiding. Wij horen graag hoe een stagiair bepaalde taken en verantwoordelijkheden ziet, hier ontvangen wij dan graag een terugkoppeling van met input. Stagiaires leren van ons, maar wij leren ook zeker van stagiaires.
 Er vinden tussen de stagebegeleider en stagiaire wekelijks contactmomenten plaats, dit kan in de vorm van telefoon, naast elkaar werken of een gesprek. Hierin wordt besproken hoe het gaat, wat er van elkaar verwacht wordt, uitgesproken wat nodig is, leerdoelen evalueren en hoe het gaat met de opdrachten. Hier wordt tijd voor vrijgemaakt. Het is belangrijk dat de verbinding er blijft en de lijnen kort. Eens in de zoveel tijd is er een gesprek tussen stagebegeleider, stagiaire en de mentor vanuit school.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

Groei vrijwilligers

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

Begeleiding en werkzaamheden

Een vrijwilliger wordt begeleidt door medewerkers van de desbetreffende groep, maar voor de lopende zaken en vragen kunnen zij bij alle collega's terecht.
 Een vrijwilliger voert haar werkzaamheden grotendeels zelfstandig uit (zoals bijvoorbeeld huishoudelijke werkzaamheden/eten koken/ouderen halen en thuis brengen). Zo hebben wij ook een tassentekenaar en een muzikant als vrijwilliger, geweldig!
 Wanneer de vrijwilliger ook een rol speelt in het contact met deelnemers, zal dit altijd onder verantwoordelijkheid van een medewerker plaatsvinden.
 Degene die de vrijwilliger begeleidt, spreekt met de vrijwilliger af wanneer ze samen om tafel gaan om dieper in te gaan op alle aspecten van het werk waar de vrijwilliger tegen aanloopt of meer over wil weten. Over de frequentie hiervan wordt samen een besluit genomen.

Aandacht voor de vrijwilliger

In 2023 heeft de groep van vrijwilligers een avond bij mogen wonen om inzicht te krijgen over dementie. Deze avond is georganiseerd door 2 van onze medewerkers.
 Daarnaast zijn de vrijwilligers in het zonnetje gezet tijdens een barbecue op onze natuurtuin op de locatie in Oudehorne.
 In december was de dag van de vrijwilliger. Ook 't Hummelhûs kan niet zonder vrijwilligers en is dan ook zeer dankbaar voor het team vrijwilligers die zich inzetten voor onze deelnemers en bezoekers.
 Deze dag mochten wij de vrijwilligers een lekkere banketstaaf overhandigen. Deze banketstaven zijn ter beschikking gesteld door Royal Smilde.
 Daarnaast gaven wij een kaartje mee aan onze vrijwilligers: 'voor wie je bent, voor alles wat je doet, altijd uit je hart, nooit omdat het moet'.
 De vrijwilligers krijgen ook altijd een attentie bij de dag van de pedagogische medewerker.

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

Acties

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

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

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

Personeel

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

Vrijwilligers

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

Vergaderingen

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

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

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Algemeen

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

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

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

Scholing

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Loopbaanbudget

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

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

Aanvullende methoden

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

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

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

Scholingsbeleid introduceren

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

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

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Opleidingsdoelen komende jaar

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

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

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

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

Doel 3) *Jaarlijks terugkerende trainingen volgen en behalen*

Scholing volgen in 2024

EHBO

BHV

Verzuimtraining

Medicatie training

Coaching stafteam

Geweldloos verzet

Acties

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Conclusies scholing

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

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

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

De doelen van vorig jaar

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

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

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

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

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

Dit doel is behaald.

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

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

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

De kwaliteit van de zorgverlening van zorgboeren wordt mede getoetst aan de hand van evaluatiegesprekken, inspraakbijeenkomsten en deelnemerstevredenheidsmeting. De reacties van de deelnemers die hiermee worden verzameld, geven belangrijke informatie aan de zorgboer(in).

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

't Voorhuis is pas sinds maart opgestart. Er zijn weinig tot geen evaluatiegesprekken geweest.

Er wordt gestart met een kennismakingsplan, na zes weken wordt het begeleidingsplan definitief. Op het intakeformulier staat de persoonlijke- en zorggegevens en het profiel (achtergrond, huidige leefsituatie, hobby's, diagnose, medicatie, allergieën etc.) van de deelnemer beschreven.

Deze doelgroep maakt het lastig om concrete en haalbare doelen te formuleren, de dagbesteding stopt in de meeste gevallen bij overlijden of het verhuizen naar een verpleegtehuis.

Tijdens de intake wordt besproken of er andere zorg- of hulpverleners betrokken zijn. Het doel is altijd de zelfredzaamheid van de deelnemer zolang als mogelijk behouden.

Plannen worden jaarlijks geëvalueerd, mits het nodig is om vaker te doen. Als er een zorgvraag bij komt dan wordt het plan aangepast. Dit gebeurt vaak telefonisch.

Iedere deelnemer heeft een mentor. Bij de doelgroep zijn vaak mantelzorgers betrokken. 't Hummelhûs onderhoudt actief contact met het sociale netwerk van de deelnemer.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Wij werken met overzichtelijke begeleidingsplannen waarin de doelen duidelijk beschreven staan. De begeleidingsdoelen bij 't voorhuis lopen uiteen van het in kaart brengen van verminderde eetlust op de groep door te observeren en rapporteren tot het bieden van passende activiteiten. Rust en activiteiten op elkaar afstemmen tot het verkleinen van het gevoel van eenzaamheid.

Doordat er meerdere deelnemers pas halverwege vorig jaar zijn gestart zijn er nog weinig evaluatiegesprekken geweest. Minimaal 1 keer per jaar vindt er een evaluatie plaats.

Deze doelgroep maakt het lastig om concrete en haalbare doelen te formuleren, de dagbesteding stopt in de meeste gevallen bij overlijden of het verhuizen naar een verpleegtehuis.

De RI&E is voor alle deelnemers ingevuld. Wanneer er een doel aangepast dient te worden dan wordt dit besproken in een tussentijdse evaluatie, als dit nodig is.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar wordt er op de zorgboerderij een inspraakmoment gehouden. Hierbij krijgen alle deelnemers de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij.

Bij de deelnemers zijn er nog geen vaste inspraakmomenten ingepland. Aan het einde van de dag nemen de medewerkers de dag door met een aantal vragen. Deze vragen verschillen per dag.
In 2024 willen wij de inspraakmomenten bij de volwassenen en ouderen ook integreren. Dagelijks is er genoeg feedback maar wij willen nog meer diepgang en vaste momenten. Deze momenten kunnen dan ook iets langer duren dan de gebruikelijke dagelijkse vragen.

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de inspraakmomenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

De inspraakmomenten bij de volwassenen gaan wij inplannen in 2024.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Bij het voorhuis in Oldeholtpade zijn geen reacties teruggekomen op onze lijst van Vanzelfsprekend.

Acties

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

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de tevredenheidsmeting. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Wij hebben in 2023 nog geprobeerd om het onderzoek meer onder de aandacht te brengen maar dit heeft niet mogen baten.
Eind 2023 hebben wij dan ook de knoop doorgehakt om een eigen tevredenheidsonderzoek op te gaan zetten in 2024, anders dan dat we nu hebben gedaan. Vanzelfsprekend gaan we samenvoegen met onze eigen lijst en hier geven wij een eigen twist aan. De kernwaarden binnen de kenmerken 'samen', 'buiten' en 'gewoon' zullen centraal staan. De vraagstelling zal wel meer toegespitst worden op de deelnemer. Wij willen de lijsten laagdrempeliger maken en aantrekkelijk.
Wij zijn aan het onderzoeken hoe we dit aantrekkelijk willen gaan maken, dit kan in de vorm van bijv. een verloting of prijsvraag. Hierover zijn wij nog aan het brainstormen, er kunnen zich ook nog andere ideeën aandienen.
Het onderzoek zal Hummelhûs breed opgezet worden, toegespitst op de afdelingen en waar de behoefte ligt. In het leidinggevenden overleg zal nauw samengewerkt worden om een goed onderzoek tot stand te brengen.
Het onderzoek is als doel opgenomen in dit jaarverslag.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

In het startjaar van het voorhuis zijn er weinig incidenten gemeld.
Er heeft 1 incident plaatsgevonden in de vorm van agressie.
In de bijlage staat het incident beschreven met de stappen die gezet zijn.

Acties

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

Bijlagen

- incident

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

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

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

Omdat wij in de afgelopen jaren weinig meldingen binnen hebben gekregen wilden wij onderzoeken of er daadwerkelijk zo weinig incidenten zijn of dat het melden makkelijker gemaakt dient te worden.

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

Doordat wij een stappenplan hebben ontwikkeld zullen wij in het jaar 2024 verder borduren op een betere en overzichtelijke manier om de (bijna) ongevallen of incidenten te bespreken en af te handelen. Wij kunnen van elke situatie leren en doordat er nu wordt geanalyseerd per incident kunnen wij pas verder als alle stappen zijn gezet. Pas als al deze stappen zijn behandeld kunnen wij het incident sluiten. Ook komen de incidenten op de verschillende agenda's tijdens vergaderingen/overleggen. Dit houdt ons scherp en kunnen wij werken aan onze kwaliteit en dit borgen.

Wat ook een mooi bijkomend voordeel is, is dat er een Excel document uitgedraaid kan worden met een overzicht van meldingen.

Het Excel bestand wordt uitgedraaid met 1 klik op de knop. Hierbij kan je in 1 oogopslag zien hoeveel incidenten er in een periode zijn gemeld, dit is fijn voor de documentatie en evaluaties.

Het bestand is ook nog onderverdeeld in de 3 categorieën; agressie, medicatie en overig.

Wij kunnen nu al resultaat zien dat wij veel meer meldingen binnen krijgen van incidenten/ongevallen door deze nieuwe vorm van incident melden. Dat is een hele grote vooruitgang.

Acties

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

Bijlagen

- Incidenten stappenplan

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Functie profiel aanpassen/maken leidinggevende/stafmedewerker/manager

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

inplannen momenten om functies en functiebeschrijvingen te bespreken/onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

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

Tussentijdse schriftelijke toetsing

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

De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling. [Aanvullen nav toetsing](#)

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

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

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

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023
Actie afgerond op: 09-05-2023 (Afgerond)

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

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

Voor volgend jaarverslag; voeg 4 notulen toe van inspraak.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 26-02-2023 (Afgerond)

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023

Check naar aanleiding van naamswijziging de werkbeschrijving en interne communicatiemiddelen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

evaluatie nieuwe tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Contact financiële afdeling. Dan aanvullen werkbeschrijving.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

Jaarplanning alle afdelingen uitschrijven en op kantoor hangen

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2024

uitschrijven en implementeren scholingsbeleid**Geplande uitvoerdatum:** 30-12-2024**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** **Indienen werkbeschrijving****Geplande uitvoerdatum:** 27-01-2025**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** **Indienen Jaarverslag****Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025**Audit i.c.m. audit op loc. Schoterlandseweg. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** **Audit****Geplande uitvoerdatum:** 27-03-2025**up to date maken van overzicht****Geplande uitvoerdatum:** 15-07-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**overzicht up to date maken****Geplande uitvoerdatum:** 31-08-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Andere actie aangemaakt waar ook deze actie onder valt**Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Werkbeschrijving bij langs gaan en aanpassen, aanvullen waar nodig. (Nikki en Karin)****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**aanpassen noodplan voorhuis ohp****Geplande uitvoerdatum:** 15-07-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 29-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 17-05-2024

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

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Acties

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

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

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

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

Acties

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

9 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijft de zorgboer(in) wat de toekomstplannen zijn voor de zorgboerderij.

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

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

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

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

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

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

Doel 3) *De inspraakmomenten bij het voorhuis laten plaatsvinden op vaste momenten.*

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

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

Doelstellingen voor het komende jaar

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

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

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

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

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

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

Doel 3) De inspraakmomenten bij het voorhuis laten plaatsvinden op vaste momenten

In 2023 hebben wij de inspraakmomenten voor deze nieuwe groep niet geïmplementeerd. In 2024 gaan wij 4 vaste momenten prikken om deze momenten te laten plaatsvinden met daarbij een vragenlijst gespecificeerd op de doelgroep.

Doel 4) Aandacht voor het werkplezier van de medewerkers

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

Dit kan een preventieve actie op ziekteverzuim worden.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

7.7 • Incidenten stappenplan

7.3 • incident