



Samen

BESTUURSVERSLAG 2024



Inhoud

Voorwoord	3
1. Over Humanitas DMH	4
2. Governance, bestuur, toezicht en medezeggenschap	7
3. Strategie, beleid en ontwikkelingen	11
4. Kwaliteit	15
5. Financiën	21
6. Risico's en beheersing	23
7. Samenwerking en ketenpartners	29
8. Toekomst	28
Bijlage: Jaarverslag Raad van Toezicht	29

Voorwoord

In het bestuursverslag kijken we terug op het afgelopen jaar en werpen we ook vast een blik in de toekomst. Een jaar waarin we als Humanitas DMH opnieuw de kracht van verbinding hebben ervaren – met onze cliënten, hun natuurlijke netwerken, én met elkaar als collega's.

Samen bouwen we aan een organisatie die midden in de samenleving staat. We bouwen elke dag verder op ons fundament, onze kernwaarden. Dat doen we samen, naast elkaar en vanuit eigen regie en verantwoordelijkheid in alle vrijheid.

Daarbij hebben we aandacht voor duurzaamheid, vitaliteit en werkplezier. Niet alleen in woorden, maar ook in daden: zo liepen we samen de Zorgmarathon, een inspirerende estafetteloop waar cliënten en collega's zij aan zij in beweging kwamen. En met het ondertekenen van de Green Deal zetten we een duidelijke stap richting een duurzamere zorgsector.

Dit jaar gaan we aan de slag met onze strategie. We bekijken onze huidige strategie ('Doen waar we samen goed in zijn' 2022-2026) opnieuw en passen deze waar nodig aan, zodat deze aansluit bij de veranderingen in de zorg en de uitdagingen die we tegenkomen. Zo blijven we vanuit gelijkwaardigheid, eigen regie en verantwoordelijkheid doen waar we goed in zijn, voor onze cliënten en onze medewerkers.

We zijn trots op wat we samen bereikten, en kijken met vertrouwen vooruit. Want alleen samen kunnen we blijven groeien!

Met hartelijke groet,

Karin Pullen
Voorzitter raad van bestuur



Over Humanitas DMH

Bij Humanitas DMH stellen wij de mens centraal in alles wat we doen. We kijken op een andere manier naar de zorg. We gaan daarbij vooral uit van de bedoeling. Meer dan 1.800 bevlogen medewerkers en vrijwilligers ondersteunen bijna 3.100 mensen met een (lichte) verstandelijke beperking en/of psychiatrische problemen. Vanuit een informeel aanvoelende cultuur werken onze medewerkers dag in dag uit vanuit vrijheid aan goede zorg.

a. Kernwaarden

In het werken aan goede zorg zijn drie kernwaarden voor ons heel belangrijk:

- We werken samen aan de ontwikkeling en invulling van de eigen regie;
- Wij nemen verantwoordelijkheid voor onszelf en voor andere mensen;
- Wij voelen ons gelijk aan en verbonden met andere mensen in de samenleving.



Bij alles wat we doen zijn deze kernwaarden zichtbaar, hoorbaar en voelbaar aanwezig.

b. Missie

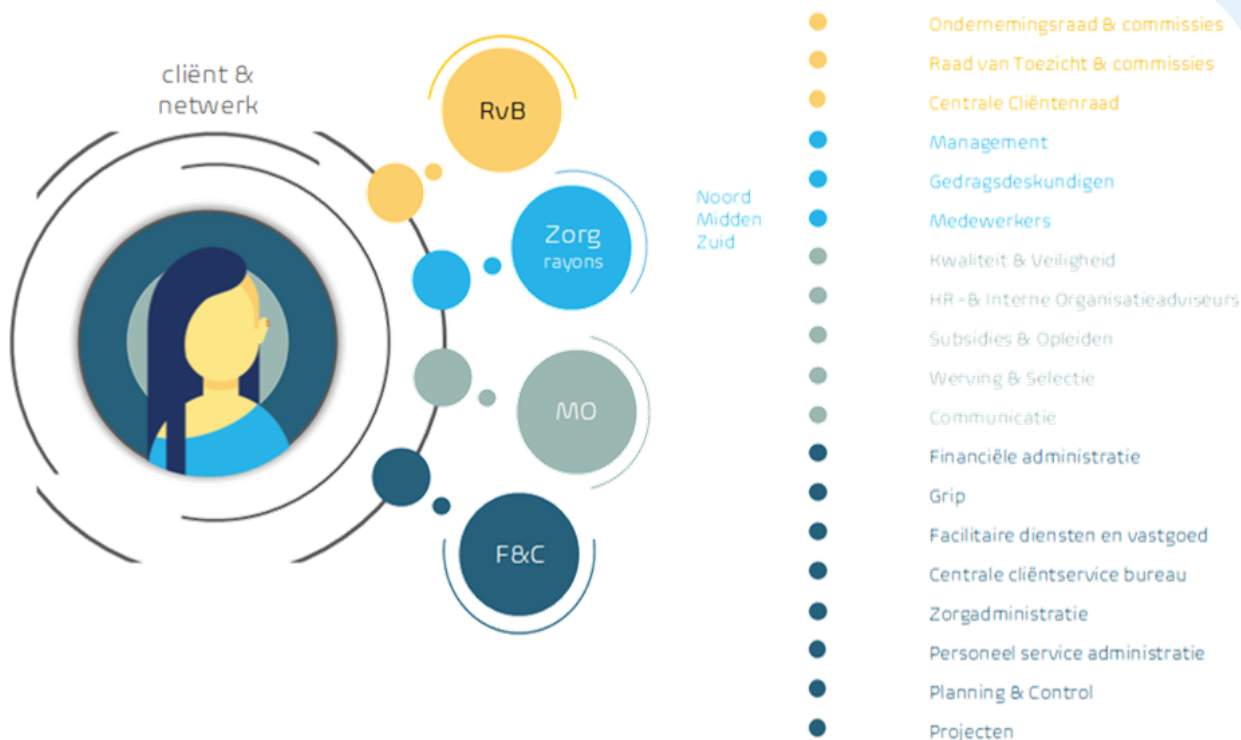
Onze missie is *Bram voelt zich gelukkig en doet ertoe*. Hierbij staat Bram voor een willekeurige naam van een cliënt. Bram is een uniek persoon en kan bijvoorbeeld ook Petra, Sem of Yamal heten. Ertoe doen is gezien worden en van betekenis zijn.

c. Visie

Binnen Humanitas DMH voelen wij ons verbonden met elkaar door onze kernwaarden. We blijven de mens zien, horen en erkennen. We laten talenten tot bloei komen. We kijken naar wat iemand nodig heeft in zijn eigen omgeving en spelen flexibel in op continu veranderende situaties.

d. Organogram

Humanitas DMH is onderverdeeld in rayons waar de zorg en ondersteuning geleverd wordt, en de diensten MO (mens en organisatieontwikkeling) en F&C (financiën en controle). De afdelingen en diensten gezamenlijk waarborgen dat zorg en ondersteuning op een passende en verantwoorde wijze worden verleend binnen de beschikbare mogelijkheden. De rayondirecteuren en directeuren van de diensten vormen samen het directieteam (DT) van de organisatie. De besluitvorming voor de organisatie als geheel is belegd bij de Bestuurder (RvB). Sommige onderwerpen vereisen aanvullende goedkeuring volgens de statuten van de Raad van Toezicht (RvT) of advies en instemming van de Ondernemingsraad (OR) en/of de Centrale Cliëntenraad (CCR).



De directeuren worden secretarieel ondersteund. De rayondirecteuren worden daarnaast nog bijgestaan door een accountmanager. De Bestuurder wordt ondersteund door een bestuurssecretariaat en een bestuurssecretaris. De ondernemingsraad en cliëntenraad hebben elk een eigen secretaris. In de rayons (Zorg) wordt methodisch gewerkt vanuit de driehoek: cliënt, naaste en begeleider.

e. Kernactiviteiten

Humanitas DMH levert haar activiteiten vanuit verschillende financieringsbronnen (Wet Langdurige Zorg, Wet Maatschappelijke Ondersteuning, Jeugdwet, Forensische Zorg, Zorgverzekeringswet en vanuit subsidies). We leveren daarbij de volgende vormen van dienstverlening:

- Homerun
- Homerunhuis
- Wonen
- Ouderinitiatief
- Dagbesteding, werk en leren
- Centraal bureau

Humanitas DMH biedt ook landelijke diagnostiek en behandeling aan.

f. Werkgebieden

Humanitas DMH is een landelijke werkende organisatie. De organisatie is onderverdeeld in drie rayons (noord, midden en zuid).



2. Governance: medezeggenschap, bestuur & toezicht

Goed bestuur, toezicht en medezeggenschap zijn essentieel voor het leveren van zorg. Humanitas DMH volgt daarom de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 (Wmcz), de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de zeven principes van goed bestuur (Governancecode Zorg 2022), namelijk:

1. Goede zorg
2. Waarden en normen
3. Invloed belanghebbenden
4. Inrichting governance
5. Goed bestuur
6. Verantwoord toezicht
7. Continue ontwikkeling

Humanitas DMH richt zich op samenwerking waarbij belanghebbenden betrokken worden bij de besluitvorming. Dit geeft inzicht in de effecten van beslissingen en draagt bij aan passende en duurzame besluiten.

a. Centrale Cliënten- en Verwantenraad (CCR)



De Centrale Cliëntenraad (CCR) bestaat uit twaalf leden. De CCR wordt ondersteund door de ambtelijk secretaris en een coach van het Landelijk Steunpunt Medezeggenschap voor cliëntenraden (LSR). Humanitas DMH heeft de medezeggenschap van cliënten georganiseerd via een CCR, 35 lokale cliëntenraden, 9 verwantenraden en 5 gemengde raden. Daarnaast worden op de meeste locaties huiskamer- of bewonersgesprekken gevoerd. In 2024 heeft de CCR zich met grote toewijding ingezet voor de belangen van alle cliënten. De vergaderingen tussen bestuurder en CCR zijn essentieel voor het bespreken van de toekomst van Humanitas DMH en het verbeteren van de dienstverlening.

Belangrijke activiteiten van de CCR in 2024

- **Vergaderingen**

De CCR heeft in 2024 elf keer vergaderd, waarvan negen keer met de bestuurder. Besproken onderwerpen waren: klachtencommissie VGU, financiën, Wet Zorg en Dwang, vitaal roosteren, externe audit, klachtenoverzicht, samenwerking met ouderinitiatief Our House, duurzaamheid, duurzame inzetbaarheid, Bram's netwerk en Bram doet mee.

- **Nieuwe Directeuren**

De CCR heeft meegedacht bij de werving van nieuwe directeuren, waaronder interim directeur rayon Noord, directeur mens- en organisatieontwikkeling en directeur rayon Noord.

- **Externe Ontwikkelingen en Financiële Opgave**

De CCR heeft gesproken over de externe ontwikkelingen en de financiële uitdagingen waarmee Humanitas DMH te maken heeft.

- **Samenwerking met de Raad van Toezicht**

De CCR heeft tweemaal overleg gehad met de Raad van Toezicht (RvT) om de kwaliteit en veiligheid binnen de organisatie te waarborgen.

- **Gezond Leven en Duurzaamheid**

De CCR heeft aandacht besteed aan thema's zoals gezond leven en duurzaamheid, met specifieke vergaderingen over deze onderwerpen.

- **Verkiezingen CCR**

Na de verkiezingen zijn de leden opnieuw geïnstalleerd en is er een nieuw lid toegetreden tot de CCR. We heten Christian Dee van harte welkom bij de CCR.

- **Communicatie**

In 2024 heeft de CCR acht nieuwsbrieven in eenvoudige taal verstuurd om de cliënten en verwanten op de hoogte te houden van de ontwikkelingen. Tevens heeft de CCR vier regionale bijeenkomsten georganiseerd. Kortom, een actieve raad waar Humanitas DMH trots op is.

b. Ondernemingsraad (OR)

Eind 2024 had de OR 12 leden. In november traden er 3 af en werden 2 nieuwe leden gekozen. De OR heeft commissies voor Financiën, Public Relations, Sociaal Beleid, ICT & GRIP, Mobiliteit, Verkiezingen en dagelijks bestuur.

In 2024 vergaderde de ondernemingsraad (OR) 26 keer, waarvan 11 keer met de bestuurder. Regelmatig waren er gasten en deskundigen aanwezig bij de vergaderingen.

De OR had maandelijks overleg met bestuurder Karin Pullen, waarbij openhartige en constructieve gesprekken werden gevoerd. Daarnaast sprak de OR twee keer met de raad van toezicht en de centrale cliëntenraad over diverse onderwerpen.



De OR stemde in met verschillende beleidsmaatregelen, zoals de verhoging van de reiskostenvergoeding, de klokkenluidersregeling en het project Sameneggenschap Versterken. Daarnaast adviseerde de OR over diverse initiatieven, waaronder de attentierichtlijn, de stopzetting van Homerun forensische zorg Amsterdam en de visie Mooi Leven Huizen.

De OR en de bestuurder bespraken diverse onderwerpen, waaronder de visie op reizen, Brams netwerk, financiële ontwikkelingen binnen Humanitas en de Green Deal Duurzame Zorg. Het jaarverslag van de OR biedt aanvullende inzichten over de activiteiten en resultaten van de OR over 2024.

c. Bestuur

Humanitas DMH heeft een eenhoofdige Raad van Bestuur, in de persoon van Karin Pullen. De bestuurder is verantwoordelijk voor het dagelijkse beheer en de strategische koers van de organisatie. De bestuurder onderhoudt nauwe samenwerking met collega bestuurders als ook met de Raad van Toezicht (RvT) Ondernemingsraad (OR) de Centrale Cliëntenraad (CCR) om transparantie en inspraak te garanderen.

Goed bestuur bij Humanitas DMH betekent dat er duidelijke richtlijnen en normen zijn opgesteld die naleving van de Governancecode Zorg waarborgen. De Governancecode Zorg stelt eisen aan integriteit, toezicht en verantwoording binnen de organisatie. Humanitas DMH hecht veel waarde aan deze principes en zorgt ervoor

dat de bestuurder zich houdt aan de hoogste standaarden van transparantie, ethiek en verantwoord ondernemen. Door middel van periodieke evaluaties en audits wordt gecontroleerd of de organisatie blijft voldoen aan deze normen, wat bijdraagt aan een betrouwbare en efficiënte werking van de zorgdiensten.

Samenvattend zorgt de solide bestuursstructuur bij Humanitas DMH voor een goed gereguleerde en dynamische organisatie waarin betrokkenheid en samenwerking centraal staan.

d. Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) speelt een cruciale rol als toezichthouder en adviseur. Met vijf jaarlijkse bijeenkomsten en regelmatige locatiebezoeken, houdt de RvT toezicht op de beleidsuitvoering en fungeert als sparringpartner voor de bestuurder. Het jaarverslag van de RvT (zie bijlage 1) biedt inzicht in de toezichtactiviteiten en de strategische beslissingen van het afgelopen jaar.



3. Strategie, beleid & ontwikkelingen

De zorg verandert snel. Het is belangrijk om tijdig te analyseren en anticiperen op deze veranderingen. Is onze strategie nog passend of moeten we herijken vanwege nieuwe omstandigheden? Onze strategie voor Humanitas DMH, beschreven in *Doen waar we samen goed in zijn 2022 - 2026*, blijft relevant. Echter, veranderingen dwingen ons om in 2025 onze strategie voor 2026 te herzien. Onze strategische pijlers zijn:



BRAM ONZE CLIËNT

Bram heeft een plek in onze maatschappij. Wij geloven dat iedereen van betekenis is. We staan naast onze cliënt, we lopen samen op. Als dat helpt zetten we een stap extra. Wij willen graag helpen als Bram een hulpvraag heeft omdat er meer van hem gevraagd wordt dan hij kan of aankan en 16 jaar of ouder is. Wij zien niet de beperkingen, maar mensen met talent en veerkracht.



ONZE MEDEWERKERS

Gelijkwaardigheid tussen collega's onderling, en tussen Bram en zijn werkgever, staat voorop. We zetten een stap extra voor onze Brammen, en maken individuele wensen mogelijk. Onze medewerkers worden nadrukkelijk uitgenodigd om bij ons het vak te leren. Vanuit onze humanistische kernwaarden bieden we opleidingstrajecten aan. We vergroten de diversiteit onder onze medewerkers en zetten ervaringsdeskundigheid in.



ONZE CREATIVITEIT

We stimuleren creativiteit en trekken altijd samen op met Bram. Bram krijgt alle ruimte om onze zorg te verbeteren. We bundelen onze creativiteit, van waaruit we nieuwe manieren ontdekken om de kwaliteit van zorg en/of werkgeverschap te vergroten. We omarmen digitale mogelijkheden omdat het onderdeel van het leven van Bram is en dus van ons allen.



ONZE SAMENWERKING

De samenwerking start altijd met de cliënt en zijn netwerk. Als hij geen netwerk heeft werken we samen met hem aan het bouwen ervan. Samenwerking, in welke vorm dan ook, staat altijd in het teken van het bijdragen aan het geluk van Bram.



ONZE HUIZEN

Cliënten krijgen de kans om te wonen waar zij zich thuis voelen. Bij een langdurige zorgvraag, zoeken wij, samen met anderen, een huis voor hen, waar zij zolang mogelijk kunnen wonen. Om de zorg en het wonen betaalbaar te houden, worden woningen alleen betaald vanuit de middelen die bestemd zijn voor huisvesting.

We werken bij Humanitas DMH op methodische wijze aan het realiseren van onze missie en strategie. Dat doen we vanuit onze humanistische kernwaarden, op basis van de bouwstenen van het kwaliteitskompas en volgens afspraken die we gezamenlijk gemaakt hebben. In 2024 hebben we een aantal belangrijke acties in werking gezet die bijdragen aan het realiseren van onze missie en strategie, zoals:

Ambulantisering

Mensen gedijen het best in een vertrouwde omgeving waar ze zelf keuzes maken, ook voor zorg en ondersteuning. In 2024 hebben we de ambulantisering ingevoerd om de zorg en ondersteuning dichterbij de leefomgeving van de cliënt te brengen. Dit betekent dat we niet alleen professionele ondersteuning bieden, maar ook werken aan het versterken van de zelfredzaamheid. We stimuleren cliënten om zoveel mogelijk in hun eigen kracht te staan en hun netwerk te gebruiken.

Optimaliseren proces- en projectmatig werken

In 2024 hebben we onze werkprocessen en projecten verder geoptimaliseerd om de efficiëntie te verhogen en meer waarde toe te voegen voor cliënten. Er zijn projectleiders aangenomen om projecten te overzien en een methodische aanpak te waarborgen. Met als doel om projecten sneller en met hogere kwaliteit af te ronden, de klanttevredenheid te verhogen en de samenwerking binnen teams te versterken. We blijven onze processen verbeteren en investeren in de professionele ontwikkeling van medewerkers om onze dienstverlening steeds verder te laten groeien.

Kanslijnen transitieakkoord

Humanitas DMH focuste ook in 2024 op twee kanslijnen uit het transitieakkoord voor gehandicaptenzorg. Met *Bram's netwerk* (kanslijn 5) en *Lerend Verantwoorden* (kanslijn 3) streven we naar een voor de toekomst bestendige betaalbare, toegankelijke en kwalitatieve zorg. **Bram's Netwerk** richt zich op het versterken van het sociale netwerk van de client, het opbouwen- en onderhouden van waardevolle relaties. **Lerend Verantwoorden** wil administratieve last verminderen en lerend vermogen vergroten. In 2024 werd op twee locaties getest met twee weken zonder rapporteren, behalve voor medicatie en veiligheidsrapportages.

Nieuwe digitale ontwikkelingen

In 2024 startte Humanitas DMH een proef met Co-pilot. Dit experiment, onderdeel van het GRIP-programma, richt zich op het verminderen van administratieve lasten en verbeteren van de kwaliteit hiervan. Co-Pilot helpt medewerkers sneller informatie te vinden, vergaderingen te documenteren en documenten samen te vatten. Het experiment omvatte workshops zoals Copilot Value Discovery, waarin medewerkers de mogelijkheden van Co-Pilot onderzochten en toepasten. De ondersteuning van Co-Pilot verhoogt de nauwkeurigheid. De proef zet zich in 2025 voort. Naast het Co-pilot experiment zijn er in 2024 diverse andere IT-ontwikkelingen binnen Humanitas DMH geweest:



- **ICT Onboarding Project:** Dit project was gericht op het effectief en efficiënt onboarden van nieuwe medewerkers met IT-apparaten en applicaties. Het resultaat was een snellere toegang tot systemen en een verbeterde werknemerservaring.
- **Datagedreven Werken:** Is een focusprogramma om de data-architectuur te verbeteren en datagedreven werken te versnellen. Dit omvat de voorbereiding van een nieuwe data-architectuur en het opzetten van een datateam voor betere analyses.
- **Ondersteunende Diensten:** Er zijn verbeteringen doorgevoerd in de processen van de diensten, waaronder een drie-daagse training voor nieuwe medewerkers en de implementatie van Spendcloud.

Green Deal

In 2024 sloot Humanitas DMH zich aan bij de Green Deal om duurzaamheid en milieubewustzijn te bevorderen. Deze stap toont ons streven naar een duurzamere zorgsector door onze ecologische voetafdruk te verkleinen, energie-efficiëntie te verbeteren en milieuvriendelijke praktijken toe te passen. Dit draagt bij aan een gezondere planeet en een betere toekomst voor onze cliënten en medewerkers.



Almere

In juli 2024, eerder dan gepland, hebben we Almere in gebruik genomen. De nieuwe locatie biedt moderne, toegankelijke faciliteiten voor cliënten en medewerkers. Het project is ontworpen om een comfortabele en ondersteunende omgeving te creëren die bijdraagt aan de kwaliteit van zorg en welzijn van de bewoners. Er is veel aandacht besteed aan duurzaamheid en energie-efficiëntie in het ontwerp en de bouw van de faciliteiten. Dit omvat het gebruik van milieuvriendelijke materialen en energiezuinige installaties. Het project is gerealiseerd in nauwe samenwerking met verschillende stakeholders, waaronder cliënten, medewerkers, en externe partners. Dit heeft bijgedragen aan een ontwerp dat goed aansluit bij de wensen en behoeften van alle betrokkenen.

Mooi Leven Huizen

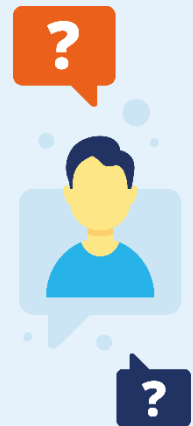
De samenwerking tussen Humanitas DMH en Mooi Leven Huizen richt zich op een vernieuwende vorm van zorg waarbij het netwerk van de cliënt centraal staat. In samenwerking met NabijNetwerk wordt een omgeving gecreëerd waarin formele en informele netwerken samenkomen om de zorg te optimaliseren. Drie initiatieven in Veenendaal, Albrandswaard en Emmen onderzoeken de mogelijkheden van Mooi Leven Huizen. Hierbij speelt een ouderstichting een belangrijke rol in de besluitvorming. Dit zorgt voor een gelijkwaardige samenwerking tussen formele zorg en het netwerk van de cliënt. Het doel is om cliënten te helpen bij het opbouwen en onderhouden van waardevolle relaties met hun netwerk, zoals familie, vrienden en buren. Deze samenwerking sluit aan bij de kernwaarden van Humanitas DMH en draagt bij aan kwalitatieve zorg en ondersteuning in een omgeving waar cliënten zich gelukkig en gewaardeerd voelen.

4. Kwaliteit

Bij Humanitas DMH streven we ernaar om op een waardevolle manier bij te dragen aan het geluk van onze cliënten en het werkgeluk van onze medewerkers. De kwaliteit van zorg wordt namelijk geleverd en ervaren vanuit de relatie tussen medewerker en cliënt. Om zicht te krijgen op kwaliteit hebben we in 2024 verschillende instrumenten ingezet.

a. Medewerkerstevredenheid

Humanitas DMH heeft besloten om in 2025 weer een Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO) uit te zetten. Net als in 2023 zal Effectory, een gerenommeerde organisatie gespecialiseerd in het uitvoeren van medewerker feedback, het onderzoek uitvoeren. Hiermee krijgen we dieper inzicht in de behoeften en tevredenheid van onze medewerkers, wat ons zal helpen om gerichte verbeteringen door te voeren en een positieve werkomgeving te creëren.



b. Cliënttevredenheid

De uitkomsten van de interne audits over de cliënttevredenheid in 2024 laten zien dat er over het algemeen een hoge mate van tevredenheid is onder de cliënten van Humanitas DMH. De belangrijkste bevindingen zijn:

- 91% van de cliënten is tevreden tot zeer tevreden over de zorg die zij ontvangen
- 92% van de cliënten is tevreden tot zeer tevreden over de respectvolle bejegening van de begeleiders
- 93% van de cliënten heeft aangegeven tevreden tot zeer tevreden te zijn over de steun die zij van de begeleiders ontvangen

Deze bevindingen en aanbevelingen geven een goed inzicht in de huidige stand van zaken en bieden aanknopingspunten voor verdere verbetering van de cliënttevredenheid binnen Humanitas DMH, zoals het beter laten aansluiten van de vragen op de doelgroepen en methodieken.

c. Jaarplan 2025

In 2024 is het jaarplan voor 2025 opgesteld met betrokkenheid vanuit de organisatie. Door middel van interactieve sessies, interviews en feedbackmomenten zijn de behoeften en ideeën van zowel cliënten als medewerkers verzameld. Het jaarplan 2025 is concreet en richt zich op verschillende focusonderwerpen:

- **Lerend verantwoord:** Dit onderwerp gaat over het continue proces van het verbeteren van de zorgkwaliteit door te leren van ervaringen, feedback en resultaten. Het is een aanpak die zich richt op transparantie en verantwoordelijkheid binnen de organisatie.

- **Ambulante dienstverlening:** Humanitas DMH streeft ernaar haar diensten uit te breiden en te verbeteren door meer ambulante hulp aan te bieden. Dit omvat zorg en ondersteuning die direct bij cliënten thuis worden geboden, wat hen helpt om zelfstandig te blijven functioneren in hun eigen omgeving.
- **Vitaliteit en werkplezier:** Het welzijn van medewerkers is een prioriteit. Er worden initiatieven genomen om de gezondheid, vitaliteit en het werkplezier te bevorderen. Dit kan variëren van sport- en ontspanningsprogramma's tot het verbeteren van werkvoorwaarden en het creëren van een positieve werkomgeving.
- **Bram's netwerk:** Dit is een specifiek programma bedoeld om het netwerk en de sociale contacten van cliënten te versterken. Het richt zich op het opbouwen van relaties binnen de gemeenschap en het ondersteunen van cliënten in het aangaan van nieuwe verbindingen.

Daarnaast zijn er thema's die integraal samenwerken en duurzaamheid benadrukken.

Integraal samenwerken

Dit thema legt de nadruk op de samenwerking tussen verschillende afdelingen en disciplines binnen Humanitas DMH. Door integraal te werken, kan er efficiënter en effectiever zorg worden verleend, wat leidt tot betere resultaten voor cliënten. Het omvat het delen van kennis en middelen, gezamenlijke planning en uitvoering van zorgstrategieën.

Duurzaamheid

Duurzaamheid is een kernwaarde binnen Humanitas DMH. Het jaarplan voor 2025 bevat verschillende initiatieven om de ecologische voetafdruk van de organisatie te verkleinen. Dit omvat energiebesparende maatregelen, het gebruik van milieuvriendelijke materialen, en het bevorderen van duurzame praktijken in alle facetten van de dienstverlening.

Het jaarplan is besproken met de Raad van Toezicht, Ondernemingsraad en Centrale Cliëntenraad, wat wijst op een gedeelde verantwoordelijkheid en consensus binnen de organisatie. Het jaarplan is een levend document dat de koers van Humanitas DMH voor het komende jaar uitzet, met een sterke focus op kwaliteit, samenwerking en duurzaamheid. Deze strategische benadering zal bijdragen aan het welzijn van zowel cliënten als medewerkers, en aan de voortdurende verbetering.

d. Klachten

In 2024 zijn de klachtenfunctionarissen van Humanitas DMH 19 keer benaderd, wat tot 12 klachten leidde. Geen van de klachten betrof de Wzd en vervolgpcedures waren niet nodig. Jonge cliënten weten de klachtenfunctionarissen goed te vinden. Aanbevelingen uit het jaarverslag: pak onderlinge overlast snel op, zorg voor spontaan contact, en besteed aandacht aan de rol van vertrouwenspersoon zorg.

De vertrouwenspersonen geven aan dat Humanitas DMH proactief en preventief handelt. De samenwerking wordt als vitaal beschouwd en voorkomt escalatie efficiënt.

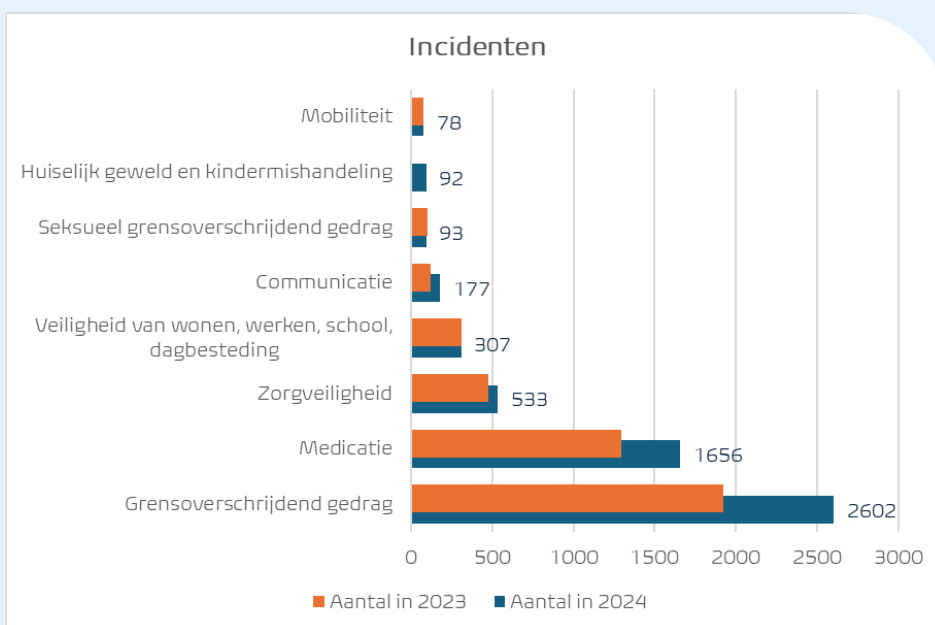
e. Incidenten

In 2024 werden 5.538 incidenten geregistreerd, een stijging van 29% ten opzichte van 2023. Dit omvatte 5.498 MIC's (meldingen incidenten cliënten) en 49 MIM's (meldingen incidenten medewerkers). Humanitas DMH voert actief beleid op het melden van incidenten. De stijging van het aantal incidenten kan worden verklaard door de extra inspanningen die in 2024 zijn verricht om alle incidenten te rapporteren. Bovendien lijkt de toename ook voor een deel toe te schrijven aan de toenemende complexiteit van de hulpvragen van cliënten.

Incidenten met grensoverschrijdend gedrag stegen met 35%, medicatie-incidenten met 28%, zorgveiligheid met 12% en communicatie met 45%. Het aantal seksueel grensoverschrijdende incidenten daalde met 10%.

De meeste medicatie-incidenten gebeurden tijdens het controleren en geven van medicijnen. De oorzaken waren cliënten (3108), medewerkers (941), externe factoren (992), organisatie (180) en technische problemen (25).

Er zijn verschillende maatregelen genomen om incidenten te beheersen, waaronder communicatie met gedragsdeskundigen, het maken van individuele begeleidingsafspraken, en het doen van meldingen bij de politie. Echter, voor 36% van de incidenten zijn nog geen maatregelen ingevuld.



Incidenten worden regelmatig in teams besproken en medewerkers zijn goed bekend met de meldingsroute. Verbetermaatregelen omvatten het vast onderdeel maken van incidentenbesprekingen op de teamagenda's, het verminderen van medicatie-incidenten door het gebruik van de medicatieapp NCare, en het verplicht invullen van genomen maatregelen in Pluriform. In 2024 heeft de Prismapool 2 incidenten

onderzocht. Het beleid is vertaald naar een eenvoudig te volgen processchema voor het beheer van calamiteiten.

f. Wet zorg en dwang

In 2024 heeft Humanitas DMH zorgbewustzijn en vrijheid bevorderd door teamtrainingen, herhalingstrainingen voor zorgverantwoordelijken, netwerkbijeenkomsten, en verbeteringen in ECD Pluriform. Ze investeerden ook in kennis over de Wet zorg en dwang (Wzd) en organiseerden vier keer theoretische trainingen voor zorgverantwoordelijken, gedragsdeskundigen en managers.

In 2024 zijn bij 58 cliënten onvrijwillige zorg is toegepast (één meer dan in 2023) verdeeld over 27 locaties. De onvrijwillige zorg gaat het meest over: beperking van de bewegingsvrijheid (40), beperkingen in de vrijheid van de cliënt om zijn eigen leven in te richten (32), medische handelingen (16), onderzoek van de ruimte op gedrag beïnvloedende middelen (2) en insluiten (2).

Er is binnen Humanitas DMH een groeiende bewustwording over de Wzd en onvrijwillige zorg, wat heeft geleid tot een toename van het totaal aantal maatregelen, van 82 in 2023 naar 92 in 2024.

g. Mens & Organisatie ontwikkelingen

In 2024 bedroeg het personeelsverloop bij Humanitas DMH circa 20%. Dit percentage geeft inzicht in de dynamiek en veranderingen binnen onze organisatie. Het personeelsverloop werd beïnvloed door verschillende factoren, waaronder pensioneringen, persoonlijke keuzes en ontwikkelingen binnen het werkveld.

Om het verloop te beperken en de tevredenheid te verhogen, heeft Humanitas DMH diverse initiatieven uitgerold zoals verbeterde onboardingprocessen, mentorprogramma's en voortdurende professionaliseringsmogelijkheden. Deze maatregelen zijn erop gericht om medewerkers te ondersteunen, hun groei te bevorderen en een positieve werkomgeving te creëren.

Er is een vermindering van het aantal openstaande vacatures ten opzichte van 2023, wat wijst op een stabielere personeelsbezetting. Daarnaast is er een lichte stijging van het aantal sollicitanten per vacature, van 6 naar 7, wat aantoont dat Humanitas DMH een aantrekkelijke werkgever blijft.

De inzetbaarheid van ons personeel is stabiel gebleven op 92%, terwijl de verzuimkosten 5% van de totale personeelskosten bedragen. In 2024 zijn er 250 medewerkers uitgestroomd. Om de kwaliteit en tevredenheid van ons personeelsbestand te verhogen, heeft de organisatie diverse verbeteringen doorgevoerd:

- Ontwikkeling van de HDMH introductieleergang, die in 2025 live gaat
- Verbetering van de HOI app
- Werving van interne vertrouwenspersonen
- 365 dagen HDMH training
- Voorbereidingen voor de start en uitrol van het kwaliteitskader Forensische zorg

Deze initiatieven weerspiegelen ons voortdurende streven naar een veilige en ondersteunende werkomgeving, waarin medewerkers zich blijvend kunnen ontwikkelen en bijdragen aan de missie van Humanitas DMH.

h. Ervaringsdeskundigen

Bij Humanitas DMH hechten wij grote waarde aan ervaringsdeskundigheid. Ons team bestaat uit 16 ervaren professionals die, samen met hun coaches, waardevolle kennis hebben gedeeld door het hele land. Over 2024 hebben zij bijgedragen aan 105 activiteiten, waaronder LVB Xperience-sessies, gastlessen en deelname aan zowel interne als externe projecten. Onze ervaringsdeskundigen zijn gespecialiseerd in diverse gebieden, zoals:

- Licht verstandelijke beperking
- Autisme
- Verslaving
- Depressie
- Laaggeletterdheid
- Pesten
- Detentie
- Ouderschap
- ADHD

i. Subsidies

Humanitas DMH heeft in 2024 tien subsidies aangevraagd. Van nog niet alle aanvragen is bekend of ze worden gehonoreerd. Humanitas DMH heeft de volgende subsidies aangeschreven:

- **ZonMw anders werken:** Onderzoek naar de benodigde professionele kwaliteiten voor het gelijkwaardig samenwerken met het netwerk van cliënten.
- **ZonMw:** Subsidie voor het project Regionale Kenniswerkplaats Onbegrepen gedrag; regio Rijnmond.
- **Veerkracht en zeggenschap 2024:** Stimulering van sameneggenschap binnen Humanitas DMH.
- **Gemeente Oss:** Proeftuin Oss 2024, initiatief gericht op het anders denken, anders doen en anders organiseren.
- **Stagefonds 2024:** Begeleiding van medewerkers die een opleiding volgen.
- **Subsidie praktijkleren 2024:** Tegemoetkoming in de kosten die een werkgever maakt voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student.
- **Sectorplanplus 2023 – 2024:** Bekostiging van cursussen en opleidingen die medewerkers volgen (BBL, HBO dual en deeltijd).
- **Bemoeizorg 2025:** Aanvraag voor een bijdrage aan bemoeizorg in Gemeente Gouda.
- **Dumava regeling:** Aanvraag voor vier verduurzamingsmaatregelen voor Klarinetweg 6 in Barendrecht.
- **ZonMw:** Project Eet je mee? Een subsidie om een kookapp uit te rollen en de omgeving van de cliënt erbij te betrekken.

j. VerHIP

Begin 2024 is de kenniskring Verhip in het leven geroepen. VerHIP richt zich op het signaleren adviseren over hygiëne en infectiepreventie (HIP) en de bekwaamheid van medewerkers op het gebied van verpleegtechnisch handelen.

5. Financiën

Het jaar 2023 was het jaar van financieel herstel. We behaalden een positief resultaat van **€3.336K**. In 2024 schreven we wederom zwarte cijfers, we sloten af met een positief resultaat van **€2.482K**.

- ▶ De bedrijfsopbrengsten zijn met 8.6% gestegen van **€94.608K** in 2023 naar **€102.812K** in 2024.
- ▶ De zorgopbrengsten (opbrengsten zorgprestaties, jeugdhulp en maatschappelijk ondersteuning) stegen met **€8.047K**. Deze toename komt door de indexering van de Wlz tarieven en de stijging van het aantal cliënten van de Wmo, Forensische zorg en jeugdwet.
- ▶ De overige bedrijfsopbrengsten stegen van **€1.000K** in 2023 naar **€1.022K** in 2024. De overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit huuropbrengsten, opbrengsten verkoop uit winkel, servicepakketten en opbrengsten LVB-experience.
- ▶ De personeelskosten zijn ten opzichte van 2023 gestegen met **€10.109K**. De grootste oorzaken voor de stijging zijn de stijging van het gemiddeld aantal personeelsleden op basis van fulltime eenheden (van **984** in 2023 naar **1.051** in 2024) en de salaris indexeringen vanuit de afgesloten Cao (2021 – 2024).
- ▶ De PNIL kosten zijn ten opzichte van 2023 gestegen met **€641K** naar **€5.098K** in 2024. De stijging wordt veroorzaakt door een groter appél op flexibele inzet door een hoog verzuim en verloop.
- ▶ De investeringen zijn in 2024 gestegen, voornamelijk vanwege de verbouwing in Barendrecht van de Klarinetweg oneven.

gemiddeld aantal cliënten	2023	2024	mutatie %		
			22 - '23	23 - '24	24 - '25
Wlz	1136	1124	113,3%	99,0%	101,0%
Wmo	1199	1252	84,4%	104,4%	98,5%
Forensische zorg	473	622	122,5%	131,7%	111,1%
JW	118	122	81,1%	103,3%	103,8%
Zvw	9	15	107,4%	180,4%	110,9%
totaal	2935	3135	99,0%	106,9%	102,1%
mutatie	-28	202			

- ▶ In 2024 is het aantal cliënten verder toegenomen tot meer dan 3.10
- ▶ Deze groei is voornamelijk te danken aan de ambulante cliënten en de forensische zorg.
- ▶ Het saldo reserve aanvaardbare kosten is met **€2.482K** toegenomen naar een totaal van **€24.199K** op 31 december 2024.

- ▶ Het zorgresultaat over 2024 bedraagt **€1.971K**
- ▶ De overige bedrijfskosten zijn ten opzicht van 2023 met **€738K** gedaald naar **€20.718K**. De kosten zijn over het geheel genomen door inflatie en toename energieprijzen gestegen, de daling in de bedrijfskosten komt door het beëindigen van het onderaannemerschap met Loyal per einde september 2023 (daling bewoners gebonden kosten van **€1.617K**).
- ▶ De solvabiliteit is gezond. Humanitas heeft een solvabiliteit van **56%**. Een solvabiliteit tussen de 20% en 40% wordt als een sterke solvabiliteit gezien. Humanitas DMH voldoet hier ruimschoots aan.
- ▶ Humanitas DMH heeft een current ratio van **1.54** wat aangeeft dat er ruimschoots aan de kortlopende verplichtingen voldaan kan worden.

Liquiditeit

De liquiditeit is in 2024 verder verbeterd, met een toename van ruim €2.8 mln.



De stijging is het gevolg van het resultaat van 2024, een hogere omzet en uitgestelde activiteiten voor Klarinetweg Oneven in Barendrecht. Daarnaast bleven de investeringen achter bij eerdere prognoses. De liquiditeitspositie resulteerde in €0,4 miljoen rente-inkomsten.

Financieel perspectief

We verwachten ook over 2025 een positief resultaat.

- ▶ Voor 2025 wordt een daling van de liquiditeit verwacht door met name de eigen investeringen in de renovatie van Barendrecht. Deze investeringen liggen hoger dan de verwachte kasstroom uit de reguliere werkzaamheden.
- ▶ Eind 2025 zal er gestart worden met de nieuwbouw in Barendrecht. De kosten bedragen naar verwachting €13,2 miljoen.
- ▶ De prognose over 2025 laat een resultaat van €2,2 miljoen zien.
- ▶ Het is nog onduidelijk of de uitspraak van het Europese Hof over overwerkvergoeding voor deeltijdwerkers van toepassing is op de zorgsector en of, zo ja welke, consequenties dit heeft voor Humanitas DMH.

6. Risico's en risicobeheersing

Risico's zijn een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering van Humanitas DMH. Daarom is risicobeheersing opgenomen in de tertiaire rapportages en de interne en externe audits. Het risicomanagementproces bij Humanitas DMH omvat de volgende stappen:

1. Uitvoeren risicoanalyse
2. Kiezen beheersmaatregelen
3. Uitvoeren beheersmaatregelen
4. Evalueren beheersmaatregelen

Bij Humanitas DMH accepteren we dat risico's bij het werk horen. We maken keuzes over de risico's die we accepteren en over de beheersing ervan. Risicomanagement is het vooraf in beeld brengen van mogelijke problemen, zodat ze verkleind kunnen worden, waarbij expliciete keuzes gemaakt worden, helder is welke risico's we lopen en tot uitvoering overgegaan wordt.

De belangrijkste strategische risico's voor Humanitas DMH

- 1 Door het toenemende personeelstekort kunnen we kwantitatief gezien de toenemende zorgbehoefte niet aan.
- 2 De kwaliteit en continuïteit van zorg komt in gevaar door o.a. (te grote) uitstroom van ervaren medewerkers.
- 3 De complexiteit van zorgvragen neemt toe. Daarmee ook de risico's die daarmee gepaard gaan. Waaronder toename incidenten, financiële risico's.
- 4 Kansenongelijkheid in de samenleving neemt toe en dat zal ook zijn invloed hebben op de zorg.
- 5 De financiering van de zorg zal verder onder druk komen te staan. De zorgvraag neemt door de dubbele vergrijzing sterk toe.

De risico's maken deel uit van de strategie die in 2025 zal worden herijkt. Naast deze strategische herijking worden de risico's aangepakt door opname in het jaarplan 2025, dat periodiek geëvalueerd wordt en waarvan er al projecten lopen die de risico's beheersbaar moeten houden, zoals:

- Bram's netwerk
- Het huis van werkvermogen (focus: vitaliteit en werkplezier)
- Procesmatig werken (focus: integraliteit)
- Lerend verantwoorden
- Duurzaamheid
- Datagedreven werken en analyseren (focus: integraliteit)
- Programma zicht op veiligheid (focus: vitaliteit en werkplezier)
- Clientvolgend en duurzaam roosteren (draagt bij aan de continuïteit en focus: duurzaamheid, vitaliteit en werkplezier)

Feitelijke zorglevering

In 2024 heeft Humanitas DMH de administratieve last verminderd door te rapporteren volgens de bedoeling en bestaande data te gebruiken. Extra analyses en werkzaamheden waren nodig om de feitelijke zorglevering vast te stellen. In 2025 zoeken we verder naar manieren om de zorglevering met minimale administratie aan te tonen.

Ravijnjaar 2026

Het jaar 2026 wordt ook wel geduid als het Ravijnjaar. Het verwijst naar een periode waarin Nederlandse gemeenten geconfronteerd worden met aanzienlijke financiële uitdagingen. Wanneer er minder geld beschikbaar is voor gemeenten kan dat leiden tot bezuinigingen op gemeentelijk gefinancierde zorg. Humanitas DMH ziet de volgende risico's:

- **Verminderde financiering:** Bezuinigingen kunnen leiden tot een aanzienlijke vermindering van gemeentelijke subsidies, wat directe gevolgen heeft voor onze budgetten en operationele capaciteit.
- **Dienstverlening:** Verminderde middelen kunnen de kwaliteit en beschikbaarheid van onze diensten beïnvloeden, wat kan leiden tot langere wachttijden en verminderde ondersteuning voor cliënten.
- **Personeelsbehoud:** Bezuinigingen kunnen leiden tot bezuinigingen op personeel, wat de werkdruk verhoogt en de motivatie van medewerkers kan beïnvloeden.
- **Reputatie:** Verminderde dienstverlening kan onze reputatie schaden en het vertrouwen van cliënten en partners ondermijnen.
- **Contractuele verplichtingen:** Bezuinigingen kunnen het moeilijk maken om aan bestaande contractuele verplichtingen te voldoen, wat kan leiden tot juridische geschillen.
- **Clïenttevredenheid:** Verminderde middelen kunnen de tevredenheid van cliënten beïnvloeden, wat kan leiden tot een afname van het aantal cliënten en negatieve feedback.

Humanitas DMH bereidt zich voor op het ravijnjaar 2026 vanuit de strategische herijking.



7. Samenwerking & ketenpartners

Samenwerking met ketenpartners is essentieel voor het succes van onze organisatie. Door nauw samen te werken met diverse partijen, zoals zorgkantoren, de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), zorginstellingen en maatschappelijke organisaties, kunnen we een geïntegreerde aanpak bieden die zowel de kwaliteit van zorg als de veiligheid van de samenleving bevordert. Deze samenwerking stelt ons in staat om expertise en middelen te bundelen, waardoor we beter kunnen inspelen op de complexe behoeften van onze cliënten en effectievere interventies kunnen ontwikkelen. Bovendien draagt een sterke samenwerking bij aan een efficiëntere en duurzamere zorgketen, wat uiteindelijk leidt tot betere resultaten voor alle betrokkenen.

Mooi Leven Huizen

Dit is een concept dat is ontwikkeld door NabijNetwerk en richt zich op het creëren van een woonomgeving waar mensen met een beperking kunnen leven met de nodige zorg en ondersteuning. Waarbij het netwerk van de client een grote rol blijft spelen in de zorg en ondersteuning. Humanitas DMH heeft in 2024 in elk rayon één initiatief lopen.

Our House

Our House is een initiatief van ouders die graag willen dat hun verwant met een verstandelijke beperking in een kleinschalig initiatief kan wonen. Het doel is om een omgeving te creëren waar het netwerk van de client een grote rol blijft spelen in de zorg. In 2024 hebben Humanitas DMH en Our House een samenwerkingsovereenkomst op hoofdlijnen getekend. April 2025 start de samenwerking.

Werken en verantwoorden vanuit ruimte en vertrouwen

Het betreft een initiatief waarbij in 2024 negen VG-organisaties samenwerken om de verantwoording van zorg eenvoudiger en doelmatiger te maken. Het doel is om vanuit professionele ruimte en vertrouwen, in plaats van strikte regels en protocollen, te werken. Dit zal moeten leiden tot meer werkplezier, hogere kwaliteit van zorg en lagere administratieve lasten.

Landelijke werkgroep transitieakkoord VGN & ZN

Dit is werkgroep bestaande uit verschillende zorgorganisaties, zorgverzekeraars, clientvertegenwoordigers en de branchevereniging, met als doel om landelijke beweging op het transitieakkoord te brengen, dit te monitoren en te stimuleren. Dit zal moeten leiden tot het beschikbaar, betaalbaar en van goede kwaliteit houden van de zorg.



Expertisegroep Forensische zorg

De groep richt zich op de zorg voor mensen die in aanraking zijn gekomen met het strafrecht en die geestelijke gezondheidszorg, verslavingszorg of zorg voor verstandelijk gehandicapten nodig hebben. De zorg is vaak onderdeel van een straf of maatregel en heeft als doel zowel het herstel van de patiënt als het verminderen van de kans op recidive, wat bijdraagt aan de veiligheid van de samenleving. De expertisegroep bestaat uit bestuurders en experts vanuit verschillende ketenpartners waaronder Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI).

Landelijk Steunpunt Medezeggenschap (LSR)

Het LSR is het landelijk steunpunt op het gebied van (mede)zeggenschap in de zorg. Koepelorganisatie van ruim 500 cliëntenraden in de zorg. Het LSR biedt kwaliteitstoetsingen, klachtenfunctionarissen en (cliënten) vertrouwenspersonen. De samenwerking met het LSR helpt Humanitas DMH bij het creëren van een omgeving waarin formele en informele netwerken samenkomen om de zorg te optimaliseren. Dit zorgt voor een gelijkwaardige samenwerking tussen formele zorg, cliënten en het netwerk van de cliënt.

Regionale werkgroepen

De (rayon)directeuren participeren in verschillende regionale werkgroepen.

Verkenning overnames

In 2024 hebben drie organisaties/woonlocaties interesse getoond in een overname door Humanitas DMH, voornamelijk om financiële redenen.

8. Toekomst

We zien dat er in de toekomst risico's ontstaan en onzekerheden die van invloed kunnen zijn op onze prestaties. Bij risico's kunnen we een strategie voeren, terwijl onzekerheden vaak een flexibele en adaptieve aanpak vereisen. Humanitas DMH ziet de volgende risico's/ uitdaging op de continuïteit en kwaliteit van de zorg:

- De druk op de arbeidsmarkt blijft groot.
- De veranderingen komen sneller op ons af.
- De zorgvragen nemen in complexiteit toe.
- De krapte op de woningmarkt blijft bestaan.
- De kansenongelijkheid in de samenleving neemt toe.
- De technologie ontwikkelt zich in razend tempo door.
- De maatschappij wordt steeds diverser.
- De financiering van de zorg komt verder onder druk te staan.

In 2025 herijken we onze strategie, structuur en overlegvormen. Dit is belangrijk voor onze toekomst, zodat we kunnen werken op een duurzame manier met aandacht voor gelijkwaardigheid, zelfbeschikking en verantwoordelijkheid. Dit geldt zowel voor onze cliënten en hun netwerk als voor onze vrijwilligers en medewerkers. Bureau Turner ondersteunt ons bij het strategisch proces. Iedereen heeft een rol in dit proces. Samen zorgen we ervoor dat de herijkte strategie los van het papier komt en tot uitvoering wordt gebracht. Het afgelopen jaar was succesvol, waardoor we vertrouwen hebben in de toekomst.

De uitdagingen zijn complex en verweven. De verwevenheid van problemen zorgen ervoor dat oplossingen niet altijd in het verlengde van de problemen liggen. Om de uitdagingen effectief aan te pakken, is een meervoudige aanpak noodzakelijk. We hebben er vertrouwen dat Humanitas DMH, met de kennis en houding van onze medewerkers, sterk genoeg is om wendbaar en flexibel met deze uitdagingen om te gaan.



Bijlage – Jaarverslag RvT 2024

Humanitas DMH heeft, zoals de wet en de Governancecode Zorg voorschrijven, een Raad van Toezicht. Deze ziet toe op het realiseren van de missie en de doelen uit de strategie, de kwaliteit van werken en de beheersing van risico's en financiën. Daarnaast is de Raad werkgever van en klankbord voor de Raad van Bestuur, en benoemt en ontslaat ze de externe accountant. Sommige besluiten van de Raad van Bestuur zijn pas definitief als de Raad van Toezicht er goedkeuring aan heeft verleend.

Samenstelling Raad van Toezicht

Lid en rol binnen RvT	Hoofd- en nevenfuncties in 2023	Rooster van aan- en aftreden
Rob Bijl - Voorzitter RvT - Lid Remuneratiecommissie	- Voorzitter bestuur Stiefacademie - Voorzitter bestuur Vrienden van GGZ Centraal - Consultant Social Policy European Union – Latin America voor de Europese Commissie	13-04-2021/12-04-2025 herbenoembaar
Eddy Sas - Vicevoorzitter RvT - Lid, op voordracht OR - Voorz. Remuneratiecommissie - Voorz. Auditcommissie	- Algemeen directeur ARQ Centrum'45 - Lid RvC Raadthuys GGZ - Directeur William Schrikker Gezinsvormen	22-09-2020/21-09-2024 herbenoembaar
Nynke Beentjes - Lid, op voordracht CCR - Voorzitter Commissie Kwaliteit en Veiligheid	Directeur zorg & bedrijfsvoering Stichting Zorgcentra de Betuwe	16-02-2021/15-02-2025 herbenoembaar
Caroline Baan Lid vd Commissie Kwaliteit en Veiligheid	- Directeur Baan Coaching en Advies - SHG, vice voorzitter RvT - RvT Warande, voorzitter commissie kwaliteit - Hoogleraar integrale gezondheidszorg bij Tranzo, Universiteit Tilburg tot 01-07-2024 - Directeur Kennisinstituut V&VN vanaf 01-08-2024	05-04-2022/04-04-2026 herbenoembaar
Aniel Ramawadh Lid vd Auditcommissie	- Bestuurder Vidomes vanaf 1-9-2024 - Lid Raad van Toezicht De Doelen - Lid College van Bestuur Zadkine tot 1-9-2024	05-04-2022/04-04-2026 herbenoembaar

Activiteiten

De Raad van Toezicht vergaderde in 2024 zes keer. De Auditcommissie kwam vijf keer bijeen en de Commissie Kwaliteit en Veiligheid vier keer. De Remuneratiecommissie sprak twee maal met de bestuurder.

In 2024 is de financiële positie van HDMH aanzienlijk verbeterd. De RvT spreekt haar grote waardering uit voor de organisatie waar een groot financieel bewustzijn is ontstaan in alle lagen van de organisatie. Zie hieronder het verslag van de Auditcommissie. De belangrijkste onderwerpen waarover de RvT met de bestuurder gesproken heeft waren:

• Bestuursverslag 2023 • Jaarrekening 2023 • Accountantsverslag • Voortgangsbeeld 2023 • Begroting 2025 en meerjarenramingen • Financiële voortgangsrapportages, incl. productiviteit, inzetbaarheid • Stand van zaken Strategie 2022-2026 en eerste voorbereiding Strategie 2026-2030 • Werving en selectie nieuwe directeuren • Toezicht op IT • Vernieuwen van overlegstructuur HDMH • Informatiebeleid	• IGJ-rapport ihkv thematisch toezicht naar inzet van domotica en verwante technologie in de nachtzorg • Scholing en ontwikkeling RvT • Bezoldiging RvB en RvT • Beoordeling nevenfunctie RvT-lid • MedewerkersTevredenheidsOnderzoek • Renovatie en nieuwbouw Barendrecht • Klokkenluidersmelding in rayon Noord • Enkele juridische casussen mbt integriteitsschendingen • Criteria samenwerking met Our House, ouderinitiatief in Rijswijk • Beleid t.a.v. overnames resp. afstoten van activiteiten • Ontvangst door HDMH van certificaat van het Keurmerkinstituut: HDMH voldoet tot mei 2026 aan de eisen van Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg
--	--

Iedere vergadering probeert de RvT een inhoudelijk thema op de agenda te zetten in aanwezigheid van een interne of externe deskundige. Dat zijn voor HDMH intern relevante onderwerpen en/of ontwikkelingen die gaande zijn in de zorgsector. Voor de RvT is dit een mooie vorm van kennisverwerving en -uitwisseling. In 2024 kwamen aan de orde:

- Forensische zorg
- Risicomanagement
- Focusprogramma 'Brams netwerk'; kanslijn 5 uit akkoord Zorgkantoren Nederland

Auditcommissie

Tijdens de auditcommissie vergaderingen in 2024 hebben we stil gestaan bij de periodieke financiële rapportages, de jaarrekening, de begroting, de management letter, de financiering van nieuwbouw Barendrecht en het treasurystatuut.

HDMH sluit voor het tweede jaar op rij af met een positief resultaat. Door de heldere periodieke financiële rapportages zagen we dit al aankomen. Een fantastisch resultaat om trots op te zijn. Tijdens de begrotingsbesprekingen hebben we aandacht gevraagd over hoe we duurzaam financieel gezond kunnen blijven. Belangrijk aandachtspunt is het verhogen van het rendement op de zorgexploitatie. Bij de bespreking van de management letter hebben we met de accountant gesproken over de geleverde zorg en hoe deze te verantwoorden. Een goede registratie is van belang om de geleverde zorg betaald te krijgen. We doen mee met een landelijke pilot om de geleverde zorg n tegen minimale administratieve lasten te verantwoorden, omdat we onze tijd zoveel mogelijk willen besteden aan onze cliënten. Door de sterk verbeterde financiële positie kunnen we de nieuwbouw in Barendrecht voor een deel zelf financieren en een deel lenen. Gegeven de omvang van de organisatie en de geringe financieringsbehoefte is afgesproken geen treasurystatuut op te stellen, maar in de begroting en de financiële rapportage expliciet stil te staan bij de kasstromen.

Commissie Kwaliteit en Veiligheid

De commissie Kwaliteit en Veiligheid is een voorbereidende commissie van de Raad van Toezicht waarin actuele onderwerpen over kwaliteit, veiligheid en HR uitgebreid besproken worden. Dit gebeurt samen met de Raad van Bestuur en, afhankelijk van het onderwerp, met directeurs en andere collega's van HDMH. In 2024 is 4 keer vergaderd. Vanuit de commissie is ook dit jaar bijzondere aandacht besteed aan het traject Anders Verantwoorden waaraan HDMH deelneemt en de interne vertaling naar het Programma Lerend Verantwoorden.

Naast de ruimte voor dialoog over diverse interne en externe ontwikkelingen volgt een korte selectie uit de informatiebronnen die besproken zijn in de commissie: voortgangsbeeld, externe audit, jaarplan bouwjaar 2024 Kwaliteit en HR, externe audit van het Keurmerkinstituut, interne auditrapportages en verbeterplannen, IGJ rapport domotica en technologie, basisinrichting privacy & security, IV en architectuur en het traject om te komen tot een meting van de medewerkertevredenheid.

Locatiebezoeken en contact met diverse gremia

De RvT bezocht in 2024 drie locaties van Humanitas DMH: in april de locatie in de Javastraat in Den Bosch, in mei Homerun Amersfoort in de Korte Bergstraat, en in december de locatie in de Atje Keulen-Deelstrastraat 14 in Almere. Daar ging de Raad van Toezicht in gesprek met cliënten en medewerkers over de dagelijkse gang van zaken en over de wensen en de behoeften. Het waren gastvrije en positieve ontmoetingen. Het is mooi om te merken dat zowel cliënten als medewerkers over

het geheel genomen het goed naar hun zin hebben bij HDMH. Deze bezoeken zijn een belangrijk en boeiend onderdeel van het RvT-werk.

In 2024 is twee maal met de Ondernemingsraad en eenmaal met de Centrale Cliëntenraad van gedachten gewisseld over de actualiteit en de belangrijkste ontwikkelingen binnen de organisatie.

Opleiding en zelfevaluatie

In 2023 heeft de Raad van Toezicht ook aandacht gehad voor het eigen functioneren. De leden hebben, zoals gebruikelijk, deelgenomen aan diverse opleidings- en bijscholingsactiviteiten. De beoogde zelfevaluatie is door omstandigheden verplaatst en heeft plaatsgevonden in januari 2025 met als centrale vraag of de RvT 'de goede dingen doet voor HDMH, en die dingen ook goed doet?'

Nieuwegein, mei 2025