

Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

Bij Prins

Bij Prins, locatie Donderboerkamp

Locatienummer: 2537



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
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	10
3.3 Algemene conclusies	14
4 Deelnemers en medewerkers	16
4.1 Deelnemers	16
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	17
4.3 Personeel	18
4.4 Stagiars	19
4.5 Vrijwilligers	20
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiars en vrijwilligers	21
5 Scholing en ontwikkeling	22
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	22
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	24
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	24
6 Terugkoppeling van deelnemers	26
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	26
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	27
6.3 Inspraakmomenten	27
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	28
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	28

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	29
7 Meldingen en incidenten	30
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	30
7.2 Medicatie	31
7.3 Agressie	31
7.4 Ongewenste intimiteiten	32
7.5 Strafbare handelingen	32
7.6 Klachten	32
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	32
8 Acties	34
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	34
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	43
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	52
9 Doelstellingen	54
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	54
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	55
9.3 Plan van aanpak	55
Overzicht van bijlagen	57

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

Bij Prins

Registratienummer: 2537

Norgerweg 219A, 9497 TC Donderen

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 82621675

Website: <https://www.zorgboeren.nl/zorgboerderijen>

Locatiegegevens

Bij Prins, locatie Donderboerkamp

Registratienummer: 2537

Norgerweg 219A, 9497 TC Donderen

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

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

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

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

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

Acties

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?

Deze vraag gaat over een enquête van de Federatie Landbouw en Zorg t.b.v. de belangenbehartiging.

- Ja

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Tweeduizend tweeëntwintig. Het eerste 'volledige' jaar als nieuwe jonge organisatie. Een jaar waarin we alle processen als jonge organisatie hebben uitgevoerd, geëvalueerd, verbeterd en gecontinueerd. En dat ging goed. Dit bleek ook uit de positieve beoordeling van de audit in november; *"De betrokkenheid bij deelnemers is groot en ook zie ik dat de kwaliteit voor Bij Prins een belangrijk item is binnen de zorg. Dit is door de gehele organisatie terug te zien."*

Ik geef daarom van harte een positief advies voor voortzetting van certificering.

Tweeduizend tweeëntwintig was ook een jaar van nieuwe ontwikkelingen. We hebben een nieuw kwaliteitskader Landbouwzorg, nieuwe mogelijkheden van zorgverlening besproken, er is een nieuw declaratiesysteem in gebruik genomen en we hebben veranderingen doorgevoerd in de begeleidingsvorm van locatie Fleddervoort die indirect ook van invloed is op Donderboerkamp.

Naast deze 'interne' ontwikkelingen hadden we ook te maken met ontwikkelingen die in gang zijn gezet door externe factoren. Door deze impulsen, zoals de sterke verhoging van de energiekosten, wijzigingen in het personeelsbestand en veranderingen in wet en regelgeving, werd van ons steeds een reactie gevraagd en vroeg dit om steeds te anticiperen op de nieuwe actualiteit.

Ondanks de hectiek zijn we er in geslaagd om, samen met de teams, goede zorg te leveren aan onze deelnemers. Dat bleek naast de audit ook uit het KTO, waaruit naar voren kwam dat de deelnemers erg tevreden zijn over de zorg en begeleiding die ze krijgen.

De genoemde hectiek maakt dat 2022 toch weer een intensief jaar is geweest en dat we na de pittige periode rond Corona niet even op adem konden komen, maar 'volle kracht' vooruit zijn gegaan. We willen daarom in 2023 vooral inzetten op continuïteit van goede zorg, kwaliteit en financiële gezondheid van de organisatie. Omdat niet alleen een individueel mens, maar ook een organisatie, behoefte heeft aan een pas op de plaats, tijd voor reflectie en oriëntatie op de toekomst vanuit een stabiele basis.

Toelichting voorafgaand aan het jaarverslag: 'Bij Prins' bestaat uit meerdere locaties: een dagbestedingslocatie in Donderen (boerderijnummer 2537) en een woonlocatie Fleddervoort met een ambulant team in Veenhuizen (boerderijnummer 2539). Het jaarverslag dat voor u ligt is het jaarverslag van locatie Donderboerkamp/Veenhuizen. Bij Prins is één organisatie met één universeel kwaliteitshandboek voor alle locaties. In het jaarverslag zijn algemene onderdelen opgenomen die voor alle locaties gelden en onderdelen die alleen gelden voor de locatie waar het jaarverslag over gaat. Uit de tekst wordt duidelijk welke onderdelen voor de gehele boerderij gelden en welke bij de betreffende locatie horen. Bij de actielijst is het volgende systeem gehanteerd voor het verdelen van de acties over de verschillende locaties:

- Acties die specifiek voor 1 locatie gelden, zijn alleen opgenomen bij die betreffende locatie.

- Acties die voor meerdere locaties gelden, zijn opgenomen bij die locatie waar de verantwoordelijke(n) voor de actie werkzaam is (zijn).

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

De foto's laten een aantal facetten zien van de zorg en begeleiding op locatie Donderboerkamp. Kernwaarden die we terugzien op de foto's:

1. Ik beweeg veel op de boerderij; niet alleen het paard is in beweging, maar ook de deelnemers zijn lekker fysiek bezig. Bijvoorbeeld in de

tuin, tijdens het landschapsbeheer en de dieren verzorging.

2. Ik kan kiezen uit nuttig werk; Op de foto zien we de houtwerkplaats met een aantal producten. Deze producten worden verkocht bij "Bij Lokaal".

3. Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn; lekker je hoofd leeg maken in de tuin of stiekem een tomaatje in je mond stoppen. Ook dat kan op Donderboerkamp!



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.

Het jaar 2022 is een actief jaar geweest met verwachte gebeurtenissen en onverwachte gebeurtenissen, met ontwikkelingen vanuit interne en externe impulsen en ondertussen moet er ook 'gewoon' zorg geleverd worden, want zinvolle dag invulling en ondersteuning van de deelnemer is de missie van de organisatie en daarmee; waar het allemaal om gaat!

Belangrijke gebeurtenissen voor Bij Prins; ontmoeting en verbinding

Het jaar 2022 was het eerste volledige jaar voor onze jonge organisatie. Zoals in het voorwoord genoemd liep het procesmatig goed en geroutineerd. En dat was erg waardevol, omdat er veel ontwikkelingen waren waarop we moesten anticiperen en dan is een goede, degelijke bedrijfsvoering erg belangrijk. Ondanks de hectiek bleven de processen lopen zoals ze moesten lopen en daardoor bleef goede zorg gegarandeerd. En dat is een mooie conclusie.

In het afgelopen jaar is Corona minder belemmerend geworden. Er was weer meer ruimte voor fysieke ontmoeting, waarvan we dan ook dankbaar gebruik hebben gemaakt. Omdat we als jonge organisatie aandacht willen besteden aan "verbinding" van deelnemers, medewerkers, verwanten en betrokkenen hebben we een aantal activiteiten georganiseerd zoals beschreven is in het jaarverslag van 2021.

Allereerst heeft de CR een mooi 'Bij Prins' feest georganiseerd. Dit zat nog in het vat en was uitgesteld i.v.m. Corona, maar op 1 juli was het zover! We hadden prachtig weer, goeie muziek, een heerlijke BBQ en veel deelnemers waren uitgedost in kleding die past onder de noemer "foute boeren party". Het was fijn om elkaar op deze ontspannen manier te ontmoeten. Ook vrijwilligers waren uitgenodigd.

Als tweede is er een open morgen georganiseerd op 22 jun van 10-12 uur. Het doel van deze open morgen was om verwanten de gelegenheid te geven om 'live' de dagbesteding mee te maken. Er waren veel verwanten die gebruik maakten van de uitnodiging en zowel zij als de deelnemers zelf waren enthousiast. We hebben ervaren dat op deze manier een bijdrage wordt geleverd aan de verbinding met ouders en verwanten en daarom willen we deze open morgen ook in de toekomst terug laten komen. Voortvloeiend uit de evaluatie van de open morgen hebben we in het MT besproken dat het belangrijk is om met name de begeleiders het contact te laten onderhouden met de verwanten van de cliënt waar zij PB-er van zijn. In het verleden liep dit via de manager, maar vanuit gedeelde verantwoordelijkheid en de continuïteit is het belangrijk dat de eerste contactpersoon de PB-er is. De managers zullen hierin een stimulerende rol spelen en advies geven op wijze en inhoud van de communicatie.

Als laatste is er diezelfde dag een team 'lunch' georganiseerd van 14-16 uur. Ook dit was een verbindende activiteit waarbij er op een laagdrempelige manier samen gepraat en gezellig gegeten werd. Ook deze activiteit willen laten terugkomen. Het plan was om dit nogmaals te doen in 2022, maar dit is doorgeschoven naar volgend jaar.

Het personeelsuitje dat ook deel uitmaakte van het in 2021 gestelde doel kon door de forse kostenstijging niet doorgaan.

Belangrijke gebeurtenissen voor Locatie en deelnemers Donderboerkamp

Bij Lokaal. Vorig jaar is Bij Lokaal verhuisd naar een nieuw adres. Op deze locatie zijn we beter bereikbaar en met name in de periode naar kerst bleken klanten onze sfeervolle winkel goed te vinden. Het is mooi om de interactie te zien tussen klanten en deelnemers. Op deze manier verloopt de participatie van de deelnemers op een ontspannen en laagdrempelige manier.

Donderboerkamp. Op 3 oktober heeft een grootscheepse brandoefening plaatsgehad op locatie Donderboerkamp. De brandweer had een complexe training voorbereid waarbij het ging over een brand, een gruwelijk ongeluk en een moeilijk toegankelijk terrein. Lees hier meer over onder hoofdstuk 'Kwaliteit'.

Kattencafé/brasserie. Tussen juli en december 2022 heeft er een pilot gedraaid waarbij we hebben gekeken of de samenwerking met/overname van het Kattencafé een goede toevoeging zou kunnen zijn aan het huidige zorgaanbod. De pilot was met name interessant omdat we hiermee nieuwe deelnemers uit Assen zouden kunnen aantrekken. Na een paar maanden zijn we tot de conclusie gekomen dat

dit niet de mogelijkheden bood, waarop we hoopten. Hiermee hebben we de pilot en de samenwerking afgerond.

Netwerk Het afgelopen jaar is er geïnvesteerd in relaties en contacten om mogelijkheden te onderzoeken voor samenwerking en instroom van nieuwe deelnemers. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met:

- SBB; Samenwerkingsorganisatie voor Beroepsonderwijs. Tijdens dit gesprek is gekeken naar de mogelijkheid om stagiairs te plaatsen voor andere routes dan de zorg. Zoals bijvoorbeeld catering of facilitair routes. Door middel van onze samenwerking met de Natuurplaats (<https://www.denatuurplaats.nl>) kan hier een goede invulling aan gegeven worden.
- Terra next. Samen met hen gaan we onze deelnemers scholen op het gebied van werken met een motorkettingzaag (NKC 2), bosmaaien en aangepast VCA.
- Er zijn contacten gelegd met de PRO school te Assen

Men cursus. Door ziekte hebben we ontdekt dat het aantal begeleiders dat bevoegd is om te menen te weinig is. We hebben gemerkt dat de deelnemers erg genieten van een buitenrit en dat het ook goed is voor de aanwezige paarden om regelmatig te 'werken'. Om het aantal begeleiders met men-diploma uit te breiden heeft Bij Prins medewerkers de gelegenheid geboden om een men cursus te doen. Hiervoor hebben 3 medewerkers en een vrijwilliger zich opgegeven. Na de men cursus, die 20 weken duurt, zullen we voldoende medewerkers hebben die de paarden beweging, maar vooral de deelnemers ontspanning kunnen bieden.

WIN (welzijn in Noordenveld) en Bij Prins. Welzijn in Noordenveld en Bij Prins zijn in 2021 een samenwerking gestart met als doel maandelijks terugkerende activiteiten te organiseren op de zondagmiddag in de Brinkhof. Het project beoogt ontmoeting, creativiteit, kennismaking en het versterken van het sociale netwerk. Er zijn in 2022 diverse activiteiten georganiseerd waar mensen aan konden deelnemen:

- 10 april inloop / kennismaking
- 8 mei kaasproeverij
- 12 juni taart maken
- 11 sep de boswachter
- 16 oktober de boswachter
- 13 nov Historische Vereniging van Norg
- 11dec kerst-knutselen

Ontwikkelingen op financieel gebied.

Als organisatie hebben wij als (financieel) doel gesteld om 2 maanden betalingscapaciteit in reserve te hebben. De ervaring in 2015, waarbij door de transitie een vertraging van de uitbetaling van zorggelden voor problemen zorgde, willen we hiermee in de toekomst voorkomen. Dankbaar kunnen we concluderen dat dit doel bereikt is, en dat daarmee een belangrijke stap gezet is met betrekking tot de continuering van de zorg. Dit doel zal blijven staan, zodat we ook de komende jaren hier scherp op blijven.

Naast dit mooie financiële bericht kwam er aan het eind van het jaar ook een forse domper. Zoals iedere Nederlandse burger heeft gemerkt zijn de energiekosten fors gestegen. Omdat hier aan tegemoet te komen betekent dat ook de salarissen conform de CAO zijn opgehoogd met een zogenaamde inflatiecorrectie. En daarom kwam de klap dubbel aan. Bijna een verdubbeling van de energiekosten voor

de locatie Fleddervoort, dat doordat het een rijksmonument is, niet de meest duurzame en geïsoleerde woonomgeving is. Ook is het vastgoed overgegaan in andere handen, en hieruit voortvloeiend kregen we te maken met een huurverhoging. Als laatste hebben we extra personeel aangenomen.

Het gevolg hiervan is dat we verschillende keuzes hebben gemaakt op andere terreinen om minder kosten te maken of uitgaven door te schuiven naar volgend jaar, waaronder een organisatie brede training op het gebied van oplossingsgericht werken. Deze staat nu gepland in het voorjaar (actie 31-05-2023).

Website

De nieuwe website is online. Het is een overzichtelijke site geworden die de sfeer en kernwaarden van Bij Prins in woord en beeld weergeeft. De laatste puntjes moeten nog op de i, maar hij is al volop in gebruik, in de zin dat we nu 'vindbaar' zijn op internet voor nieuwe deelnemers en hun netwerk en ook hebben we al vacatures geplaatst en onder de aandacht gebracht. Neem een kijkje op <http://bijprins.com/> en laat weten wat je er van vindt!

Acties

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

Bijlagen

- Uitnodiging open dag Donderboerkamp
- Flyer WIN met elkaar 2022
- Offerte OGW Bij Prins

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.

"De betrokkenheid bij deelnemers is groot en ook zie ik dat de kwaliteit voor Bij Prins een belangrijk item is binnen de zorg. Dit is door de gehele organisatie terug te zien."

Dit mooie citaat stond te lezen in de mail van de auditor die de kwaliteit kwam beoordelen voor het keurmerk KLJZ. En eigenlijk is het ook zo dat het kwaliteitssysteem 'het skelet' is van onze zorgverlening, waarmee we alle onderdelen die een rol spelen bij de zorg controleren en 'gezond' houden. Zonder zo'n skelet weet je niet waar je beginnen moet en zouden we het overzicht missen. Echter een lichaam vergt zorg en onderhoud wil het levend blijven en dat doen we door de onderdelen regelmatig te evalueren en te actualiseren (zie ook 3.1.)

Ontwikkelingen op het gebied van zorgaanbod

In het afgelopen jaar zijn er geen wijzigingen op het gebied van het zorgaanbod. Ook hebben we dit jaar geen bijzondere begeleidingsvormen ingezet in verband met Corona.

Ontwikkelingen in de situatie van Bij Prins (bv verbouwing, uitbreiding)

We hebben een pilot uitgevoerd om te kijken of het Kattencafé/ Brasserie een goede toevoeging zou kunnen zijn voor de zorg van Bij Prins. Na de periode zijn we tot de conclusie gekomen dat dit concept niet levensvatbaar was. (zie 3.1.)

Ontwikkelingen op het gebied van financiering van de zorg.

In 2022 heeft het beheerdersgezin van Fleddervoort aangegeven dat zij gaan verhuizen. Dit beheerdersgezin vormde de achterwacht van de zorg van Bij Prins. Hoewel de vervanging van deze achterwacht met name een uitdaging is voor de locatie Fleddervoort heeft dit consequenties voor de hele organisatie, omdat er geen nieuwe gegadigden zijn gevonden om deze functie in te vullen en omdat het financiële consequenties heeft die mogelijk van invloed zijn op de hele organisatie, en waarop we samen moeten anticiperen. Concreet betekent dit:

- rooster-technische uitdagingen omdat er slaapdiensten gedraaid gaan worden. We zullen dit met alle medewerkers samen in moeten gaan vullen.
- een nieuwe uitdaging in de vorm van ruimte die vrij komt. Dit biedt perspectief voor nieuwe bewoners of verhuizing van bewoners die behoefte hebben aan om alles gelijkvloers te hebben door verminderde mobiliteit.
- Zolang er nog geen nieuwe bewoners zijn, maar er wel nachtdiensten gedraaid worden is het extra belangrijk om goed 'op de kleintjes te letten' omdat het jaar 2022 financieel nog meer onaangename verrassingen had in de vorm van huurverhoging door de nieuwe eigenaar van Fleddervoort, fors hogere energiekosten en verhoging van salarissen in verband met inflatiecorrectie (zie 3.1.).

Op dit moment heeft de overheid nog geen concrete invulling gegeven aan hun plan om zorgaanbieders financieel te compenseren zoals in de kamerbrief van 22 november 2022 wordt aangegeven. Ze geeft aan dat het niet de bedoeling is dat kwetsbare mensen de gevolgen ondervinden van de financiële problemen van de zorgaanbieders door de gestegen prijzen. Als zorgaanbieder zijn we het hier zeker mee eens, maar wel is het een uitdaging om met deze onverwachte kostenpost de begroting sluitend te krijgen.

Wat betreft de directe financiering van de zorg zijn er geen wijzigingen ten opzichte van vorig jaar. We leveren dezelfde zorgzwaartes en er is geen andere zorgsoort bijgekomen.

Een "beeld van het kwaliteitsproces":

- In januari is een nieuwe indeling gemaakt van de evaluaties van de protocollen. Ze zijn meer op categorie bij elkaar gezet, zodat protocollen die met elkaar te maken hebben tegelijkertijd worden geëvalueerd. Bijvoorbeeld: thema veiligheid: evaluatie calamiteitenplan, oefenen calamiteitenplan en controle blusmiddelen of thema agrarisch: evaluatie protocol verzorging vee, protocol verzorging pony's en paarden, protocol paardrijden en mensen en geboorte en abortusprotocol. Hierdoor kunnen we efficiënter werken, en worden wijzigingen ook beter doorgevoerd in het hele proces wat soms meerder protocollen behelst.
- Gedurende het jaar zijn aan de hand van de acties de protocollen geëvalueerd, eventueel aangepast en geactualiseerd wat betreft het versie nummer en toegevoegd aan het KHB. De vervallen versies zijn gearhiveerd. Bij het evalueren bekwam de kwaliteitsmedewerker het gevoel dat we sommige protocollen en werkinstructies vaker evalueerden dan noodzakelijk. Zaken rond medicatie en veiligheid zijn goed om jaarlijks met elkaar te bespreken zodat we het allemaal weer 'scherp' hebben. Maar er zijn ook protocollen waarvan we het idee hadden dat dit onnodig is, en eens per twee jaar ook voldoende is, zoals bij het protocol toilet schoonmaken.. De kwaliteitsmedewerker heeft deze vraag besproken met mensen uit het netwerk en met de auditor tijdens de audit op DBK. Hier kwam uit naar voren dat in het ziekenhuis veel protocollen eens per twee jaar worden geëvalueerd. Ook de auditor bevestigde dat in veel gevallen dit toereikend is. De komende periode zullen de protocollen die geëvalueerd worden beoordeeld worden op urgentie en aan de hand van deze beoordeling opnieuw worden geagendeerd in de actielijst.
- In april heeft het hele kwaliteitshandboek een update gehad. De aanleiding was een storing in het systeem, en we hebben dit moment gebruikt om eens kritisch naar ons KHB te kijken. Aan de hand van een inventarisatie zijn alle documenten beoordeeld op: zichtbaar of niet zichtbaar (bij sommigen werkten door de storing de linken niet en waren ze dus niet zichtbaar bij het aanklikken van de link), handhaven of verwijderen, opnieuw toevoegen/vervangen/vernieuwen. Alle verouderde documenten van voor de overgang Boerderij Prins-> naar Bij Prins zijn verwijderd, ook zijn documenten geactualiseerd; bijvoorbeeld de CAO.
- In hoofdstuk 8 actielijst zijn acties met betrekking tot het evalueren van documenten en processen beschreven.

Audit Bezzinn

Op 21-04-2022 heeft een locatie bezoek/ audit plaats gevonden vanuit Bezzinn. De Scope van deze audit lag bij de locaties voor dagbesteding. De audit was hierbij gericht op verschillende processen van de zorgverlening zoals:

- De administratieve verwerking van cliënt-gegevens
- de registratie van de aanwezigheid en geleverde zorg
- Personeel
- kwaliteitssysteem
- Doelgroep en zorgaanbod
- Tevredenheid
- zorgdossiers

Verder was er tijdens het gesprek ruimte om de samenwerking in zijn algemeenheid te bespreken. Het was een goed overleg en dit bedrijfsbezoek werd met een positieve beoordeling afgesloten. In de bijlage het auditverslag.

Mextra

Met ingang van oktober heeft Bezzinn een nieuw systeem om te kunnen registreren en factureren; Mextra. Maar Mextra kan meer. Het kan ook gebruikt worden als een op zichzelf staand ECD. Op het moment van schrijven is het voor Bezzinn en partners nog niet helemaal duidelijk of Mextra voldoet aan de verwachtingen van Bezzinn en de aangesloten zorgaanbieders. Ook voor Bij Prins die momenteel ZilliZ gebruikt als ECD heeft dit mogelijk gevolgen. We hebben besloten om het verder uitwerken van ZilliZ 'on hold' te zetten, en nog geen stappen te nemen om dossiers over te zetten naar Mextra totdat hier meer duidelijk over is.

Medicatiecommissie: Dit jaar zijn we op 26 juni bij elkaar gekomen. We hebben tijdens dit overleg medicatie gerelateerde protocollen geëvalueerd, hebben een casus besproken en hebben aan de hand van de verkorte thermometer medicatiebeleid van de IVM ons medicatiebeleid 'ge-audit'. Verslag en instrument IVM: zie bijlagen. In het algemeen scoorden we goed op het medicatieproces. Er waren slechts 3 aandachtspunten die naar voren kwamen. Deze hebben we in de commissie besproken.

Brandoefening

Op 3 oktober heeft een grootscheepse brandoefening plaatsgehad op locatie Donderboerkamp. De brandweer had een complexe training voorbereid waarbij het ging over een brand, een gruwelijk ongeluk en een moeilijk toegankelijk terrein (zie verslag in de bijlage). Hoewel dit een oefening was voor de brandweer zelf waarbij ze gebruik maakten van 'ons' terrein, was de oefening ook interessant voor ons omdat het de kenmerken en kwetsbaarheden van de locatie vanuit het oog van brandveiligheid toetst/evalueert. Luuk was betrokken bij de totstandkoming van de training en we hebben het verslag opgevraagd zodat we onze winst kunnen doen met de bevindingen van de brandweer.

Stoelendans

In het afgelopen jaar is de taakverdeling van Eline en Luuk veranderd. Waar eerst beide managers de verantwoordelijkheid hadden voor een "eigen locatie", is in de loop van dit jaar een begin gemaakt van een locatie overstijgende werkwijze waarbij de taakverdeling beter is gaan aansluiten bij de competenties van beide managers. Op deze manier worden deze competenties beter benut. Onderdeel van deze wijziging is "de stoelendans" waarbij beide managers echt van plaats wisselen. Op deze manier kunnen ze waardevolle inzichten opdoen, vanuit de idee dat je beter iets kunt ervaren, dan er tegen aankijken. Doordat alle belangrijke zaken worden besproken tijdens het strategisch/management overleg blijft de overdraagbaarheid van taken, en daarmee de continuïteit geborgd.

Audit KLJZ

Ter voorbereiding/ als onderdeel van de audit is de werkbeschrijving gecontroleerd. Hieruit kwamen een klein aantal aandachtspunten naar voren. Met name vroeg de auditor om een duidelijker scheiding in de documenten tussen de locatie Fleddervoort en Donderen. We hebben een de meeste punten verwerkt, maar op het punt waarbij de auditor kritisch doorvroeg over zorgaanbod in combinatie met de zorgzwaarte van een deelnemer hebben we dit niet aangepast, maar toegelicht. Het was mooi om te zien dat deze toelichting de auditor inzicht bood die ze nodig had. Het was ook een mooi leermoment voor ons dat je niet alles direct hoeft aan te passen, maar dat je ook best een beetje assertief mag zijn.

Op 30 september stonden we allemaal in de startblokken. Alles op orde, extra gestoft en gezogen en de traditionele appelkoek stond klaar. Maar helaas voor de auditor en ook heel erg teleurstellend voor ons, kon de auditor niet komen door een vervelende blessure. We hebben toch maar alle appelkoek opgegeten, en er een mooie dag van gemaakt.

Op 3 november kon de audit gelukkig wel doorgaan. Het was een erg prettig bezoek, waarbij de auditor goed doorvroeg op de processen, en waarbij we bevestigd kregen dat dit echt goed op orde was. Samen met de auditor hebben we nog ingezoomd op de verschillende verantwoordelijkheden wanneer meerdere zorgaanbieders zorg leveren aan 1 deelnemer. Hoe stem je dit af, wie is waar verantwoordelijk voor, en wat is belangrijk dat wij uitvragen bij aanvang van de zorg. Dit onderwerp is later ook besproken in het strategisch overleg.

Aan het einde van het bezoek gaf de auditor aan een zeer positieve indruk te hebben gekregen en dat ze een positief advies zou uitbrengen. Het mooie bedrijfsbezoek en het lovende auditverslag maken ons trots en dankbaar. En het geeft vertrouwen voor de toekomst. Voor alle betrokkenen.

Wtza

Vanaf 1 januari 2022 is de Wet toetreding zorgaanbieders in werking getreden. Het is een wet die voor veel zorgboerderijen ongewenste 'bijwerkingen' heeft. Diverse brancheorganisaties hebben zich dan ook sterk gemaakt om hun netwerk zo goed mogelijk voor te lichten en toe te rusten. Ook wij hebben deelgenomen aan diverse fysieke en digitale informatie bijeenkomsten die zijn georganiseerd door Bezzinn,

de FLZ, NVTZ, Dirk Zwager etc. We hebben ons verdiept in de volgende vragen:

- Staan we in het register van zorgaanbieders? -> Ja
- Zijn we vergunning plichtig-> Ja
- Wat houdt de jaarverantwoording in?
- Hoe organiseren we intern toezicht?
- Wie gaan we hier voor vragen?
- Hoe moet de profielschets eruit zien?
- Op welke wijze moeten de statuten gewijzigd worden?
- Hoe moet de 'werkinstructie' intern toezicht eruit gaan zien? Hoe gaan we toezichthouders betrekken bij onze organisatie zodat zij hun werk als "blik van buiten" kunnen uitvoeren en ons kunnen helpen te reflecteren op onze processen? (actie 15-02-2023)

Op een aantal vragen hebben we al antwoord. Zo wil Bezzinn een faciliterende rol gaan spelen in het organiseren van het intern toezicht. Simpel gezegd wordt er een roulatiesysteem opgezet, waarbij leden de 1e persoon zijn van het intern toezicht. Hierbij wordt rekening gehouden met de eisen aan intern toezicht vanuit de wet. Bezzinn zelf zal ook iemand leveren. Het advies van de NVTZ was om als derde dan een persoon te kiezen die "niets" heeft met de zorgboerderij 'scene', en vanuit een ander vakgebied nieuwe inbreng heeft. We willen als organisatie de constructie van Bezzinn nog onder de loep nemen omdat we niet zeker weten of dit wet-technisch zo kan. We zijn in gesprek met een mogelijke eerste toezichthouder. En er is een profiel opgesteld. Zie bijlage. En er is een actie geagendeerd om de werkinstructie te schrijven (actie 15-02-2023).

Ondersteunend netwerk

Als zorgonderneming redeneren we vanuit het idee; "Ieder zijn vak". Dat betekent dat we zorgen dat we goed zijn in wat we doen, maar ook blijven bij wat we doen. Is er behoefte aan andere vaardigheden, kennis en kunde, dan maken we gebruik van de expertise van anderen. Het afgelopen jaar hebben we samengewerkt met de volgende 'partners':

Zorginhoudelijk:

- MEE
- Stichting Bezzinn Zorg
- GZ psycholoog
- Orthopedagoog
- Verslavingszorg Noord Nederland
- Huisartsen en apotheek
- Veilig thuis
- wijkagent
- Trajectbegeleider
- Clientondersteuners
- psychiatrisch verpleegkundige
- Fysiotherapeut
- Federatie Landbouw en Zorg

Overige samenwerking

- Fiscalist
- Coach voor managers
- Externe organisatie voor het bouwen van de website
- Fisant voor advies in communicatie en organisatie DNA

Acties

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

Bijlagen

- 2022-01-17 Voorstel nieuwe indeling evaluaties protocollen, formulieren en documenten
- Locatiebezoek Bezzinn/Audit 21-04-2022
- Verslag medicatie commissie 26-10-2022

- Verkorte thermometer IVM
- Brandweeroefening Donderboerkamp
- Profielschets intern toezichthouder Bij Prins

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.

Conclusie ontwikkelingen

Zoals beschreven in 3.1. is 2022 opnieuw een intensief jaar geweest. Dit kwam door prikkels van buiten de organisatie zoals bijvoorbeeld nieuwe wetgeving, nieuw facturatiesysteem, audit van het kwaliteitssysteem, nieuwe verhuurder inclusief huurverhoging, energiecrisis en krapte op de arbeidsmarkt.

Daarnaast kwamen de prikkels ook van binnen. Problemen met bezetting door vertrek van een personeelslid die woonachtig was in het woonhuis naast Fleddervoort, en die de achterwacht voor de nacht was. Door de krapte op de arbeidsmarkt was deze plek niet te vullen en zijn we slaapdiensten gaan draaien. Dit betekend dat personeel van beide locaties ingezet moest worden. Daarnaast hadden we te maken met langdurig zieken en ouderschapsverloven. Hiermee werd het onderwerp personeel steeds meer een hoofdpijndossier en een grote uitdaging.

Het afgelopen jaar was ook een jaar van investeren in verbinding. Verbinding met deelnemers, maar zeker ook met medewerkers en het netwerk van Bij Prins. De contacten konden geïntensiveerd worden, er was weer ruimte voor informele ontmoeting en met name Luuk Prins heeft zich sterk gemaakt voor het onderhouden van het huidige netwerk en het zoeken naar nieuwe ingangen en mogelijkheden. Al met al kunnen we zeggen dat we het doel dat we ons gesteld hadden (*jaarverslag 2021; Het komende jaar wordt er gewerkt aan betere communicatie en meer eenheid binnen de organisatie, door het inzetten van diverse acties*) is behaald. Omdat op dit vlak nog meer winst behaald kan worden, en omdat er een aantal ideeën momenteel in de uitwerkfase zitten nemen we dit doel ook mee naar 2023.

Financieel was het, zoals eerder beschreven, een zwaar jaar. Ondanks dat we alle zeilen bij moesten zetten, en een aantal investeringen door moesten schuiven naar 2023, is het ons gelukt om ons doel met betrekking tot de betalingscapaciteit te behalen. Dit doel was: *Continuïteit van zorg*:

'Bij Prins behoudt, om de continuïteit van de zorg te waarborgen, 2 maanden betalingscapaciteit in reserve. Plotselinge en onvoorziene financiële tegenslagen, zoals vertraging in uitbetaling van de zorggelden zoals we in 2015 tijdens de transitie hebben meegemaakt en tijdens de corona-pandemie in 2020, kunnen met die reserve worden opgevangen.'

We zijn erg dankbaar en trots dat dit, ondanks de financiële tegenvallers is gelukt. Omdat dit doel ieder jaar opnieuw actueel is, gaat dit doel ook mee naar 2023.

Conclusie Kwaliteit

Dit jaar hebben we gezien dat kwaliteit en daarmee procesmatig werken goed geborgd is in de organisatie. Dat hebben we niet alleen bevestigd gekregen vanuit de audit van Bezzin en de audit van KLJZ, maar dat hebben we ook zelf ervaren. Te midden van de hectiek konden we steunen op ingeslepen en grondig doorontwikkelde processen. Dat maakte dat de zorgverlening goed is verlopen ondanks de genoemde knelpunten. Ook in het komende jaar willen we op deze voet doorgaan. We verwachten geen grote wijzigingen hierin. Want zoals de auditor beschrijft in het auditverslag is dat goed voor elkaar: *"Heel sterk zijn het grote kwaliteitsbewustzijn, het continu blijven ontwikkelen en waar mogelijk verbeteringen doorvoeren"*

Met deze conclusie kunnen we ook vaststellen dat ons doel:

"Het behouden van de huidige kwaliteitsstandaard", is behaald. De uitwerking van dit doel (missie en visie, KTO, MTO) worden verder in dit jaarverslag besproken. Van het punt *'Bij Prins is in het bezit van het keurmerk 'Kwaliteit laat je zien' van de Federatie Landbouw en Zorg of een vergelijkbaar kwaliteitskeurmerk',* kunnen we zeggen dat het behaald is.

Ondersteunend netwerk

Het ondersteunend netwerk is passend en biedt ons ondersteuning en de mogelijkheid tot collegiaal overleg en reflectie. Ze functioneren voor ons als de zogenaamde 'blik van buiten' uit het kwaliteitskader landbouwwzorg. Daarnaast is het belangrijk om te beseffen waar de grenzen van je kennis en kunde liggen en waar het beter is om externe deskundigheid in te zetten. Het is goed om te concluderen dat die

mogelijkheid er voor ons is, en dat we die ook benutten.

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.

Doelgroepen en zorgzwaartes

Binnen 'Bij Prins' kunnen deelnemers zorg ontvangen van meerdere locaties. Het totaal van 'Bij Prins' betreft het totaal aantal unieke deelnemers, hierin worden deelnemers dus maar 1 keer geteld. Bij veel deelnemers is er sprake van een combinatie van ziektebeelden waardoor meerdere doelgroepen van toepassing zijn. Voor elke deelnemer is slechts één doelgroep geselecteerd.

Binnen Locatie Donderen wordt alleen groepsgewijze dagbesteding geboden. Deze zorg wordt geboden vanuit de WMO en de Wlz. Het kan hierbij gaan om de volgende zorgzwaartes:

LVG Wonen met intensieve behandeling en begeleiding, kleine groep (Wlz)
LVG Wonen met zeer intensieve behandeling en begeleiding (Wlz)
LVG Besloten wonen met zeer intensieve behandeling en begeleiding (Wlz)
VG Wonen met begeleiding en intensieve verzorging (Wlz)
VG Wonen met intensieve begeleiding en intensieve verzorging (Wlz)
VG Wonen met intensieve begeleiding, verzorging en gedragsregulering (Wlz)
WMO-dagbestedingsindicatie, inclusief de dagbesteding horend bij beschermd wonen (WMO)

Beginsaldo (01-01-2022) totaal Bij Prins: 39 deelnemers

Beginsaldo (01-01-2022) Locatie Donderen (2537): 29 deelnemers

Samenstelling Locatie Donderen (2537):

19 deelnemers met een verstandelijke beperking
6 deelnemers met een psychiatrische/ psychische hulpvraag
3 deelnemers met niet aangeboren hersenletsel
1 deelnemer met dementie

Eindsaldo (31-12-2022) totaal Bij Prins: 33 deelnemers

Eindsaldo (31-12-2022) Locatie Donderen (2537): 28 deelnemers

Samenstelling Locatie Donderen (2537):

18 deelnemers met een verstandelijke beperking

6 deelnemers met een psychiatrische/ psychische hulpvraag
 3 deelnemers met niet aangeboren hersenletsel
 1 deelnemer met dementie

Instroom in 2022 totaal Bij Prins: 3 deelnemers

Instroom in 2022 Locatie Donderen (2537) 2 deelnemers

Samenstelling instroom Locatie Donderen

2 deelnemers met een psychiatrische/ psychische hulpvraag

Uitstroom in 2022 totaal Bij Prins:

Uitstroom in 2022 Locatie Donderen (2537): 3 deelnemers

Samenstelling uitstroom Locatie Donderen (2537):

2 deelnemer met een verstandelijke beperking

1 deelnemers met een psychiatrische/ psychische hulpvraag

Redenen van uitstroom

Redenen voor uitstroom in Locatie Donderen (2537):

1 Verhuizing

1 Overgang naar een betaalde baan

1 Overlijden

In 2022 waren er geen aanpassingen in het beleid ten aanzien van instroom of uitstroom.

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.

Uit het overzicht van in en uitstroom blijkt dat het totaal aantal deelnemers iets is gedaald ten opzichte van vorig jaar. Van 39 naar 33 deelnemers/bewoners. Voor de locatie Donderen is er maar een miniem verschil van 1 deelnemer. De afname van deelnemers heeft verschillende oorzaken zoals; verhuizing, overgang naar een betaalde baan en een deelnemer is overleden.

Met betrekking tot de instroom. De instroom is aan de lage kant. We krijgen wel voldoende aanmeldingen binnen, maar omdat we duidelijk voor ogen hebben wat onze kracht en onze beperkingen zijn kan niet iedereen geplaatst worden. We vinden het als organisatie belangrijk om passende zorg te bieden en daarbij is het bewaken van onze "grenzen aan de zorg" van belang.

Voor het komende jaar hebben we het doel om het huidige aantal deelnemers eerst te handhaven in verband met de mogelijke wijzigingen in de zorgverlening (uitbreiding zorg Fleddervoort) die eraan komen en in te zetten op groei later in het jaar. Hierbij willen we bewust een balans zoeken tussen deelnemers met een WMO en een WLZ indicatie.

De stappen zijn hiervoor inmiddels gezet; betere vindbaarheid op internet door de nieuwe website en investeringen in het netwerk. Deze doelen komen ook weer terug bij hoofdstuk 9.

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.

Personeel

De personele bezetting was dit jaar een uitdaging. Redenen hiervoor waren:

- Ziekte kortdurend
- Ziekte langdurend
- Ouderschapsverlof
- Uitstroom personeel

Op locatie Donderen speelde met name de langdurige uitval van twee vaste medewerkers. Dit betekent dat de roosters wel een uitdaging waren. Gelukkig waren de medewerkers flexibel en waren we in staat om voldoende ondersteuning en begeleiding te kunnen bieden aan de deelnemers. Naast de ondersteuning van en binding met de deelnemers zijn we door de 'personeelsschaarste' nog meer doordrongen van het belang van binding met het personeel. We willen in 2023 inzetten op deze binding door het stellen van concrete doelen (zie conclusie personeel).

Qua personeel is locatie Donderen stabiel. In de tabel een overzicht van alle locaties van Bij Prins waaronder locatie Donderen:

Locatie	Aantal 01-01-2022	Aantal 31-12-2022	Instroom	Uitstroom
Totaal Bij Prins	26	26	2	2
Algemeen	5	5	0	0
Donderen 2537	13	12	0	1
Veenhuizen (ambulant en wonen) 2539	11	11	1	1

De reden van uitstroom van een personeelslid van locatie Donderen was het verlopen van een kortdurend contract i.v.m. vakantiewerk/invalid.

Functioneringsgesprekken en feedback personeel

De input van het personeel is belangrijk. Het personeel heeft diverse mogelijkheden om mee te denken en feedback te geven:

- Teamvergadering
- MTO
- Functioneringsgesprekken

Functioneringsgesprekken

Elk personeelslid heeft minimaal 1 functioneringsgesprek per jaar aan de hand van het formulier functioneringsgesprek. Wanneer er sprake is van bijzonderheden zijn er ook tussentijdse gesprekken. Reden hiervoor kan zijn dat zaken niet soepel lopen, de mogelijke inzet van personeel op andere locaties en bij langdurige ziekte. Wanneer iemand langdurig ziek is wordt er veel aandacht besteed aan het contact. Dit is voor beide partijen belangrijk. De werkgever/organisatie kan zo beter inschatten wat nodig is voor de organisatie (vervanging), maar ook vinden we het belangrijk dat de relatie wordt onderhouden met de werknemer zodat de terugkeer van het zieke personeelslid goed kan verlopen.

Uit de functioneringsgesprekken van personeel kwam o.a. naar voren dat ze blij zijn met de CAO. Er is voor het personeel meer duidelijkheid met betrekking tot rechten en plichten. Hierop voortbordurend ontdekten de managers dat ze juist nog niet voldoende op de hoogte waren van de CAO. Hiervoor is een actie aangemaakt voor 01-04-2023.

Tijdens de functioneringsgesprekken is verder gesproken over het oppakken van een aantal (coördinerende) taken. Hier is positief op gereageerd. Op deze manier willen we onze medewerkers meer regie en verantwoordelijkheid geven en dus ook een stuk vrijheid om hun werk uit te voeren. Naast een betere verdeling van taken verwachten we ook dat het personeel ook meer verbinding gaat ervaren met onze organisatie. En dat is weer van belang voor het 'binden' van het personeel.

MTO

Zoals elk jaar, is er ook dit jaar weer een medewerker tevredenheid onderzoek (MTO) afgenomen. De vragenlijsten zijn ingevuld in de maand oktober/november. Het onderzoek is uitgevoerd via Survio waarmee de anonimiteit geborgd is.

Donderen

Er is een presentatie van het MTO gegeven door de kwaliteitsmedewerker in team Donderboerkamp. Hier kwamen mooie reacties op. Een 3 tal personen gaf aan de enquête niet te hebben ingevuld. De redenen hiervoor waren:

- Digitaal niet-vaardig. Deze persoon ervaart een drempel als het gaat om het werken op een computer. Hierdoor wordt ook de mail niet regelmatig gecheckt. We hebben besproken wat helpend is. Een van de collega's gaf aan dat zij, naast de reminders die vanuit ZilliZ worden gegeven een briefje zal ophangen in het kantoor. In tussentijd wordt desbetreffende collega ondersteund bij zijn 'digivaardigheden', waardoor de drempel verdwijnt
- Onervarenheid. Een collega geeft aan dit niet in te vullen omdat ze nog maar kort werkt en op verschillende locaties.
- Een collega geeft aan dit niet te hebben gedaan omdat er de laatste jaren niet veel mee is gedaan. Voor zijn gevoel werd er of niets besproken, of werd er niet inhoudelijk met het team over gesproken. Nu hij de presentatie heeft gezien en we samen in gesprek zijn gegaan ervaart hij dit als heel positief en is hij voornemens om volgende keer actief mee te doen.

Als echte verbeterpunten zijn aangegeven functie/vervoer en leidinggeven.

- Vervoer: Medewerkers geven aan dat het vervoer je dag als het ware versnipperd en je weinig tot activiteit op de werkvloer komt. Aan de andere kant is het vervoer een mooi 1 op 1 moment wat mooie gesprekken oplevert. We nemen dit punt mee in het strategisch overleg.
- Leidinggeven. We hebben besproken dat persoonlijke issues met desbetreffende leidinggevende kan worden besproken. Een mooi moment hiervoor zijn de F gesprekken die plaatsvinden. Daarnaast wordt aangegeven dat gemaakte afspraken te lang blijven liggen en dat er soms een soort besluiteloosheid wordt ervaren bij het doorhakken van knopen. We nemen dit ook mee in het strategisch overleg.

Aan de hand van de enquête, de input uit de teams en het Strategisch overleg en de conclusies is een verslag (zie bijlage) gemaakt. In dit verslag staan ook de conclusies die we met elkaar hebben getrokken en de verbeterpunten die hier uit voortvloeien.

Acties

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

Bijlagen

- Presentatie sheets MTO 2022
- 2023-01-26 evaluatie Fobo's 2022

4.4 Stagiairs

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

In de leer bij 'Bij Prins'

In 2022 waren er ook weer stagiaires die binnen 'Bij Prins' hun vak hebben geleerd en de begeleiders en deelnemers een handje hebben geholpen. Er waren in totaal 2 stagiaires op de locatie Donderboerkamp. Dit jaar waren er geen stagiaires die naast hun opleiding ook werken als (assistent)begeleider voor 'Bij Prins' op locatie Donderboerkamp.

De stagiairs waren afkomstig uit het voortgezet onderwijs en HBO onderwijs:

- HBO Social Work, 1 stagiair
- Maatschappelijke stage 1 stagiair

Alle stagiaires zijn begeleid door een begeleider of leidinggevende met minimaal hetzelfde opleidingsniveau als de stagiaire. De stagiaires voeren de taken uit zoals die zijn beschreven in hun functiebeschrijving. Zij voeren deze werkzaamheden uit onder verantwoordelijkheid van de aanwezige begeleiders. Elke stagiaire heeft regelmatig (meestal wekelijks of eens per twee weken) een voortgangsgesprek met de stagebegeleider, daarnaast is er (minimaal) 1 beoordelingsgesprek met een docent van de opleiding erbij. De stage coördinatie werd in 2022 gedaan door de manager van Bij Prins.

Ontwikkeling:

Ten opzichte van 2021 is het aantal stagiairs gelijk gebleven. Het aantal lerend begeleiders is afgenomen op locatie Donderboerkamp, maar dit is volgens verwachting/beleid omdat het scholingsniveau van de begeleiders op niveau is binnen team Donderboerkamp.

Vanuit de stagiairs is geen specifieke feedback gekomen die verandering van beleid tot gevolg had.

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.

Vrijwilligers; aantal en taken

In 2022 waren er 14 vrijwilligers werkzaam bij 'Bij Prins'. In totaal werkten zij ongeveer 80 uren per week voor 'Bij Prins'. Acht vrijwilligers zijn werkzaam vanuit locatie Donderen (2537). Vijf vrijwilligers werken organisatie breed. In het kwaliteitssysteem zijn ze toegevoegd aan het kwaliteitssysteem van Locatie Donderen omdat zij daar het meeste werkzaam zijn. Eén vrijwilliger werkt alleen voor Locatie Veenhuizen (2539). In juni en december zijn 3 vrijwilligers uitgestroomd die organisatie breed betrokken waren (2) en in het weekend voor de dieren zorgden op Donderboerkamp (1).

Ten opzichte van 2021 is het aantal vrijwilligers met 4 gestegen. We hebben hier actief beleid op gevoerd door een bericht te plaatsen in het plaatselijke krant. Hier kwam een goede respons op, waarmee met de extra inzet het gemiddeld aantal uren naar beneden ging. Want ook hier geldt; vele handen maken licht werk.

Gezamenlijk vervullen de vrijwilligers de volgende taken:

- Gezamenlijk vervullen de vrijwilligers de volgende taken:
- coachen van de deelnemers in de cliëntenraad
- vertrouwenspersoon voor alle deelnemers
- onderhoud terrein Donderen
- dieren verzorgen in het weekend in Donderen
- ondersteuning in de houtwerkplaats
- koken op de woonlocatie
- groepsactiviteiten organiseren (kniepertjes bakken, barbecue, bingo, kerststukjes maken)
- individuele activiteiten met deelnemers ondernemen
- maken van de Donderslag (nieuwsblad van 'Bij Prins')

In de loop van 2022 heeft de vrijwilliger die als coach betrokken was bij de cliëntenraad aangegeven te gaan stoppen. Nog voor zijn afscheid in december werden we opgeschrikt door het bericht dat deze vrijwilliger plotseling is overleden. We denken in dankbaarheid terug aan zijn betrokkenheid en denken aan zijn vrouw en geliefden die zo plotseling zonder hem verder moeten.

Alle vrijwilligers hebben een vast aanspreekpunt binnen 'Bij Prins'. In de meeste gevallen is dat de leidinggevende van de locatie. Daarnaast is de manager van de locatie in Veenhuizen eindverantwoordelijk voor het vrijwilligersbeleid en het organiseren van de vrijwilligersdag. De frequentie van de voortgangsgesprekken met vrijwilligers varieert per persoon. Elke vrijwilliger heeft gemiddeld één keer per jaar een evaluatiegesprek.

Op 11-05-2022 hebben we gezellig met alle vrijwilligers gegeten als dank voor hun inzet. Tijdens het eten (lopen buffet) was er naast tijd voor ontmoeting en kennismaking ook ruimte voor afstemming en evaluatie met de vrijwilligers. Verder hebben we met de nieuwe vrijwilligers de overeenkomsten getekend en de documenten nagelopen.

Op 1 juli hadden we opnieuw de hele groep vrijwilligers bij elkaar ter ere van het Bij Prins feest. Het was een erg leuke ontmoeting.

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.

Conclusies personeel

Het afgelopen jaar was de personele bezetting een uitdaging door verschillende oorzaken. Een goede planning koste daardoor aardig wat hoofdbrekers en we zijn hierdoor nog meer gaan inzien dat investeren in je personeel erg belangrijk is. Om te werken aan de verbinding als organisatie met de medewerkers en de verbinding tussen medewerkers onderling hebben we de volgende doelen opgesteld:

- Door medewerkers meer regie, verantwoordelijkheid én vrijheid te bieden zorgen we voor een betere taakverdeling en verbinding met de organisatie.
- Door te begeleiden vanuit een gemeenschappelijke "huis-methodiek" creëren we meer duidelijkheid naar de deelnemers en eenheid binnen de teams.
- Door het bieden van een veilige werkomgeving, goede samenwerking en goede communicatie dragen we bij aan stabiele flexibele teams en een sterke organisatie.

Deze doelen zijn opgenomen in de actielijst (31-12-2023)

Bevoegd en bekwaam personeel

Het afgelopen jaar was het personeel toegerust om haar werk te verrichten. Het personeel is gepast geschoold en daarnaast bevoegd en bekwaam door de structurele scholing op het gebied van medicatietraining.

Stagiairs

Het afgelopen jaar is het aantal stagiairs gelijk gebleven. Er zijn geen collega's die werken en leren combineren als gevolg van het feit dat het opleidingsniveau op peil is. De contacten met scholen en zichtbaarheid op stagemarkt.nl is goed, de externe stagiaires die op zoek zijn weten ons goed te vinden. Daarnaast zullen we vanaf het komende jaar nog beter te vinden zijn door de ingebruikname van de nieuwe website. Er is op dit punt geen aanleiding om verdere actie te ondernemen.

Vrijwilligers

We zijn dankbaar voor de grote inzet van onze vrijwilligers. Ze leveren een waardevolle bijdrage als het gaat om de werkzaamheden in de weekenden en daarnaast zijn ze 'de slagroom op de taart' door dat lekkere bakje soep, als redacteur van ons eigen 'Bij Prins Magazine', als coach van de cliëntenraad en als chauffeur.

Op dit moment is er een vacature voor een nieuwe coach voor de CR en zijn we actief op zoek naar intern toezichthouders inzake de Wtza (Locatie overstijgend) (actie 31-07-2023) . Voor de overige functies zijn voldoende vrijwilligers.

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.

Voor 2022 en verder waren 3 opleidingsdoelen geformuleerd, hieronder wordt per doel aangegeven of het doel bereikt is. Het gaat hierom alle scholing, dus voor beide locaties van Bij Prins.

Scholingsdoelen voor 2022:

1. De kennis van medewerkers met betrekking tot BHV blijft up to date (actie 01-10-2022). Dit doel is bereikt.
2. Het bestuur onderzoekt in de komende 3 maanden de mogelijkheden om de scholing aan te bieden door middel van in-company training waardoor het scholingsniveau gewaarborgd blijft. Dit doel is ook bereikt. Omdat er niet voldoende eigen initiatief getoond werd is besloten om een in company training in te zetten. Vanuit financieel oogpunt is besloten om dit naar het voorjaar van 2023 te schuiven (zie hoofdstuk algemeen).
3. Het bestuur zet het komende jaar in op imagoverbetering van scholing en training, door de inzet van de hieronder beschreven methoden, om de motivatie van medewerkers voor scholing te stimuleren.

Dit doel is niet behaald/wel behaald. Dat klinkt tegenstrijdig, maar het komt er hier op neer dat er wel aandacht aan is besteed in het MT/Strategisch overleg en in de organisatie, maar dat de medewerkers niet meer initiatief tonen. We trekken hiermee de conclusie dat deze verantwoordelijkheid bij ons als bestuur/management ligt en dat we vanuit deze verantwoordelijkheid willen handelen. Ook in het komende jaar willen we medewerkers blijven prikkelen om zich, in het belang van de organisatie, maar zeker ook vanuit hun eigen belang te blijven ontwikkelen.

Voortgang scholingsdoelen voor de komende 5 jaar (2022-2025):

1. De kennis van medewerkers met betrekking tot BHV en brandpreventie blijft up to date. Dit doel is voor dit jaar bereikt en hiermee liggen we op schema.
2. Leidinggevende medewerkers hebben minimaal een opleiding op hbo-niveau (minimaal Associate degree). De manager is bezig met de afronding van haar opleiding, en ook hiermee liggen we op schema.

Scholing 2022

In 2022 hebben de volgende scholingen plaatsgevonden.

- Alle medewerkers en managers hebben de (herhalings)cursus BHV inclusief brandpreventie gedaan en positief afgerond . Hiermee is kennis en kunde op het gebied van veiligheid, bedrijfshulpverlening en brandpreventie op orde. (Juli 2022)
- Alle medewerkers die een actieve rol spelen in het medicatieproces hebben hun certificaat behaald met betrekking tot medicatie. Die

gaat volgens de methode cyclisch scholen waarbij 3 verschillende e-learningen per jaar worden afgewisseld.

Alle medewerkers volgen:

- Basiskennis medicijngebruik in de gehandicaptenzorg
- Vaardigheden bij medicatie geven
- Medicijn groepen gehandicaptenzorg deel 1

De vervolgm modules worden afgestemd op de werkplek van de begeleider. Bijvoorbeeld:

- Medicijn groepen GGZ deel 1
- Medicatie en suïcide
- Opfrismodule Medicijngebruik gehandicapten zorg 2
- Er wordt altijd gestart met 'Basiskennis medicijngebruik in de gehandicaptenzorg', gevolgd door 'Vaardigheden bij medicatie geven'.

Alle medewerkers hebben hun vereiste trainingen doorlopen en positief afgerond. Dit wordt gecontroleerd door de manager en vastgelegd tijdens het functioneringsgesprek.

- Een van de managers is bezig met het afronden van de opleiding; HBO Organisatie, Verandering en Coaching

De kwaliteitsmedewerker en de boekhouder hebben zicht verdiept in de Wtza door middel van training en Webinars:

- Wtza intern toezicht NVTZ 12-12-2022
- Wtza Beziin 12-12-2022

De beleidsmedewerkster kwaliteit heeft de volgende training gevolgd:

- Webinar jaarverslag schrijven bij meerdere locaties door de FLZ 30-11-2022
- ECD voor gevorderden door CBZ 24-11-2022; *meer kennis en kunde over het werken in het ECD en de link met kwaliteitskaders*
- Webinar Social Farms FLZ 04-10-2022 *meer kennis over Zorgboerderijen in Europa*
- Webinar Werken met planten en dieren FLZ 03-10-2022 *meer kennis over de kracht van planten en dieren in relatie tot zorgverlening*
- Webinar talkshow Wzd Flz 22-09-2022 *over de toepassing van de Wzd in de kleinschalige zorg*
- Webinar Wtza Dirk Zwager 17-02-2022 *meer kennis over de eisen en toepassing van de Wtza*
- EVC traject competentiebewijs arbeidsmarktroute BOC standaard 6 Vigor najaar 2022 *Een traject waarbij door middel van het aanleveren van bewijsstukken, een intakegesprek en een assessment wordt beoordeeld of deze competenties op HBO niveau aanwezig zijn.*
- Wat: KPI's op 17-01-2022 door HR Navigator; *meer inzicht in het gebruiken van KPI's om de kwaliteit van de organisatie en zorgverlening te monitoren.*
- "Mag ik u helpen" van Vilans op 08-02-2022; *meer kennis over de richtlijnen bevoegd en bekwaam rondom voorbehouden en risicovolle handelingen*

Doelgroep gerichte cursussen.

Zoals eerder benoemd hebben we dit jaar ingezet op een In company training OGW (Oplossingsgericht werken). Door vertraging bij de aanbieder en financiële keuzes die we hebben moeten maken is deze verplaatst naar 2023 (zie bijlage). Voor dit jaar is dit doel niet bereikt en gaat het mee naar 2023.

Een bijzondere vermelding voor de men cursus (zie ook hoofdstuk 3). We zijn hiermee in 2022 gestart en 3 medewerkers en een vrijwilliger doen hier aan mee. De cursus bestaat uit 20 lessen in 2022 en 2023. Door het behalen van deze cursus kunnen we het menen

frequenter inzetten, wat goed is voor de paarden, maar vooral waardevol is voor de deelnemers, die hiervan genieten en door ontspannen.

Terugblikkend kunnen we concluderen dat het kennis en scholingsniveau op orde is gebleven in 2022.

Acties

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

Bijlagen

- Offerte OGW in company training

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Een leven lang leren is een thema wat de Rijksoverheid stimuleert. Ook bij Bij Prins staan we daar helemaal achter. Natuurlijk gebeurt dat door alle (werk)ervaring heen. Naast deze waardevolle levenservaring is het ook belangrijk om systematisch bezig te zijn met scholing en ontwikkeling om zo bekwaam te zijn voor de uitdagingen die je in je werk kunt tegenkomen. Hiervoor stelt Bij Prins zich ieder jaar doelen. Voor de komende jaren zijn dit:

- Het op peil houden van het bestaande opleidings- en kennisniveau. Enerzijds om te kunnen voldoen aan de kwaliteitseisen die we ons zelf opleggen. Anderzijds om beter te kunnen inspelen op de ontwikkelingen binnen de zorg zoals de dreiging aan een te kort aan gekwalificeerd zorgpersoneel en een verbreding van de zorgvraag van deelnemers.
- Begeleidende medewerkers, met maximaal 2 uitzonderingen, zijn agogisch gediplomeerd. De leidinggevende medewerkers functioneren minimaal op HBO niveau.

Concreet vertaald naar 2023 zijn de doelen:

- De kennis van medewerkers met betrekking tot BHV blijft up to date. (Punt reeds toegevoegd aan de actielijst 01-06-2023).
- De manager sluit haar HBO opleiding met een positief resultaat af.
- Alle medewerkers die een rol spelen in het medicatieproces ronden hun vereiste training af in 2023
- De boekhouder en beleidsmedewerker kwaliteit verdiepen zich in de jaarverantwoording zorg (Wtza) Actie 15-02-2023.
- Het management anticipeert op de ontwikkelingen in de zorg in 2023 door inzet van passende scholing en training.
- Cursus NKC 2 15 en 16 maart.
- De cursus bosmaaien; 5 en 6 april
- VCA, voor deelnemers, datum nader te bepalen. De laatste cursussen in samenwerking met de onderwijsinstelling Terra/Terra Start
- Training gericht op kennis over Parkinson, dementie, Huntington en psychoses. Nader te bepalen datum
- Training suïcide preventie. Nader te bepalen datum.
- Men cursus; voortzetting t/m april 2023.

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.

Terugblikkend op 2022 kunnen we concluderen dat er geïnvesteerd is in kennis en scholing. En dat de geplande training OGW is doorgeschoven naar 2023.

Het onderwerp scholing is ook besproken binnen het MT. Hieruit kwam naar voren dat we toch ook meer willen inzoomen op specifieke ziektebeelden. Denk hierbij aan Parkinson, dementie, Huntington en psychoses. Een ander thema dat we willen meenemen is suïcide preventie. De keuze voor deze onderwerpen zijn signalen uit de actualiteit, maar ook het feit dat we in toenemende mate te maken krijgen

met een bredere zorgvraag en hiervoor toegerust willen zijn. De doelen zijn beschreven en op de agenda gezet van het SO/MT om deze te concretiseren en te plannen.

Een terugkerende vraag binnen het SO/MT is waarom er zo weinig eigen initiatief lijkt te zijn als het gaat om scholing. Tijdens het functioneringsgesprek komen ontwikkelingsdoelen ter sprake en bespreken we ook de eventuele wensen voor een bepaalde training/scholing. Hieruit komen weinig concrete wensen naar voren. Toch blijkt uit het MTO dat Bij Prins maar matig scoort op het gebied van scholing en ontwikkelingsmogelijkheden. De reden hiervan blijft een beetje in 'nevelen' gehuld, maar heeft mogelijk te maken met de afgelopen twee turbulente jaren.

De reden waarom wij dit als organisatie belangrijk vinden is dat de professionals verantwoordelijkheid nemen voor hun ontwikkeling en professioneel handelen en hiermee ook een stuk zelfstandigheid en taakvolwassenheid laten zien. Er lijkt nog een aanzienlijke 'afhankelijkheid' te zijn van de managers/organisatie. Deze houding zien we ook bij sommigen op de werkvloer. Waar veel collega's zelfstandig handelen en waar nodig af stemmen met de manager, moeten andere echt meegenomen worden tijdens hun werk en taakgerichtheid. Dit is niet altijd in relatie tot onervarenheid.

Tijdens het bespreken van dit onderwerp in het MT kwamen we tot conclusie dat dit ook te maken kan hebben met het feit dat we ondanks dat we het familiebedrijf hebben overgenomen- nog een jonge organisatie zijn, met een eigen werkwijze die nu toch beduidend anders vormgegeven wordt dan voorheen. Dit maakt dat personeel mogelijk nog wat zoekende is naar de verwachtingen van het bestuur, zich nog niet echt laat 'zien' en wat aarzelend handelt. We trekken de conclusie dat er onder andere tijd nodig is om hier meer ontwikkeling in te zien. Daarnaast willen dit onderwerp tijdens de functioneringsgesprekken van 2023 meer onder de aandacht brengen en bespreekbaar maken.

Proces scholing

Binnen bij Prins wordt systematisch aan scholing gewerkt. We onderscheiden hierbij de volgende stappen:

- In kaart brengen behoeften organisatie en individuele medewerker aan de hand van signalen (functioneringsgesprek, incident meldingen, strategisch overleg/MT en overige overlegvormen, uit nieuwsbrieven FLZ/ Bezzin/overige nieuwsbrieven vanuit nieuwe wet en regelgeving etc.)
- vertalen naar scholingsdoelen
- Doelen vertalen naar concrete training/scholing
- Deelname en toetsing
- Controleren en vastleggen certificering bijvoorbeeld bij uitvraag tijdens functioneringsgesprek (o.a. medicatie)
- Evalueren resultaat door metingen en signalen
- opnieuw in kaart brengen van behoeften. De pdca cirkel is weer rond.

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.

Er wordt met vaste regelmaat geëvalueerd op Donderboerkamp. Alle deelnemers krijgen ongeveer 3 evaluaties per jaar; 2x een evaluatie van het handelingsplan en 1x een zorgplan evaluatie. Het verschil tussen deze plannen is dat het handelingsplan eigenlijk "handen en voeten" geeft aan het zorgplan. Bij sommige deelnemers die uitstroomden was de laatste evaluatie tevens een exit gesprek. Veel evaluaties zijn gesprekken tussen de PB-er en de deelnemer. Soms zijn ook ouders of vertegenwoordigers aanwezig.

In totaal zijn er met de deelnemers van Donderen 84 evaluaties gehouden. De MDO's en andere gesprekken zoals met de gemeenten zijn hierbij niet meegeteld. Tijdens de evaluaties van het handelingsplan focussen we nadrukkelijk op de voortgang van de doelen van de begeleiding en daarnaast de actualisatie van de persoonlijke RI&E, afspraken over vervoer en medicatiegegevens.

Bij het evalueren van het zorgplan worden alle aspecten mee genomen zoals ook aanpassingen van persoonsgegevens maar vooral ook de beeldvorming wanneer er belangrijke gebeurtenissen hebben plaatsgevonden in het leven van de deelnemer.

Als we kijken naar het al dan niet behalen van doelen blijkt uit een steekproef dat dit heel verschillend is. Uit de gegevens blijkt dat doelen correct en haalbaar gesteld worden, maar dat persoonlijke omstandigheden erg veel invloed hebben op het al dan niet behalen van een doel. Concreet noemen deelnemers oorzaken als bijvoorbeeld een verhuizing, lichamelijk ongemak of een sterfgeval in de familie.

We zien ook regelmatig dat doelen meerdere perioden meegaan. Het gaat hier vaak om doelen die zich richten op het aanleren van vaardigheden. Het doel is in principe al wel behaald, maar je wilt graag dat dit nog meer beklijft en automatiseert bij een deelnemer. Dit kan een reden zijn om aan te geven dat een doel in principe behaald is, maar dat het waardevol is om hier nog enige tijd aandacht aan te besteden. Wanneer een doel niet behaald is wordt het doel soms aangepast omdat het doel te "groot" is, of wordt het doel "in stukjes"; subdoelen geknipt om het haalbaar te maken. Dit doen we met name wanneer het belangrijk is voor de deelnemer dat dit doel uiteindelijk toch behaald wordt.

Naast het evalueren van doelen zit in de evaluatievragenlijst ook een aantal vragen die meer betrekking hebben over tevredenheid:

- Is de deelnemer tevreden over de begeleiding van Bij Prins?
- Wat vindt de deelnemer goed gaan?
- Wat kan volgens deelnemer beter?
- Hoe zou het volgens de deelnemer in de toekomst moeten gaan?

De respons op deze vragen is divers. Over het algemeen zijn deelnemers tevreden. Een verbeterpunt die sommige deelnemers noemen is de communicatie en overdracht. Maar er zijn ook deelnemers die aangeven dat dit juist goed loopt. Verder komt hier uit naar voren dat de deelnemers de wisseling van locatie en personeel lastig vinden. Uit deze gegevens kunnen we aflezen dat het met name belangrijk is om deze informatie op deelnemer niveau te duiden en indien nodig te verbeteren. De respons uit de evaluatie is een waardevolle aanvulling op de inspraakmomenten en het KTO.

Wat betreft het verbeterpunt van vorig jaar; het SMART stellen van doelen en inhoudelijk verbeteren van de plannen zijn stappen gemaakt waarbij een van de managers met de medewerkers meekijkt in de dossiers en hen advies geeft over het schrijven van de plannen. Er is een begin gemaakt met deze actie die ook nog in 2023 zal worden voortgezet.

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.

De evaluaties verlopen goed. Ze vinden tijdig plaats, en zijn doeltreffend geschreven. Er is gewerkt aan verdieping van de verslagen, het SMART formuleren van doelen, en taalkundig correct schrijven. Hiermee zullen we ook in 2023 verder gaan (actie 31-12-2023).

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder kwartaal 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.

De inspraak wordt binnen Bij Prins vorm gegeven door de cliëntenraad. Deze cliëntenraad wordt ondersteund door een onafhankelijk coach die de deelnemers helpt om hun inspraak te verwoorden en vorm te geven. Dit doet hij door vragen te stellen of hen op een andere manier aan het denken te zetten. De bijeenkomsten vonden dit jaar plaats op:

- 14 februari
- 28 maart
- 8 juni
- 3 oktober

Tijdens deze vergaderingen wordt een agenda gevolgd en worden er notulen gemaakt. De volgende zaken zijn aan bod gekomen:

- Met stip op 1: Het Bij Prins feest op 1 juli
- Woon en werkafspraken
- De locaties en werkzaamheden
- Huishoudelijk: taalgebruik, telefoongebruik, roken
- Bijzonderheden personeel; verlof, vacatures
- De kernwaarden; welke spreken je aan en waarom? Aan de hand van het kernwaardenbord en de praatkaartjes praten we hier meerdere keren over.
- Tuinonderhoud
- Brandweeroefening
- Communicatie
- Leuke input voor de Donderslag (Het Bij Prins 'magazine')
- Evalueren van de werkwijze van cliëntenraad, wat zegt de wet en kwaliteitssysteem en hoe geven we dit vorm?

Uit het laatste zijn waardevolle aanpassingen gekomen. We willen in het vervolg 4x per jaar een deelnemers inspraak moment houden. In deze vernieuwde vorm van inspraak is de vergadering zo ingedeeld, dat naast de agendapunten er ook een blok is gereserveerd om werkwijzen binnen Bij Prins stuk voor stuk uit te leggen en deelnemers hierin mee te nemen en hun mening te geven. De output wordt meegenomen in het SO/MT.

Zoals we beschreven onder hoofdstuk 'Algemeen' heeft onze coach in de loop van 2022 aangegeven te gaan stoppen. Nog voor zijn afscheid in december werden we opgeschrikt door het bericht dat deze vrijwilliger plotseling is overleden. We denken in dankbaarheid terug aan zijn betrokkenheid en denken aan zijn vrouw en geliefden die zo plotseling zonder hem verder moeten.

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 verlopen naar wens. De deelnemers gebruiken de mogelijkheid om punten op de agenda te zetten en te bespreken die hen bezighouden. Na een evaluatie over het functioneren van de CR hebben we aanpassingen gedaan waarmee de deelnemers actiever betrokken worden bij het vormgeven van het beleid van de organisatie. Door hen te informeren en hun input mee te nemen is er meer wederkerigheid tussen bestuur en deelnemers wat ten goede komt bij de besluitvorming en de cliënt gerichte zorg.

Voor 2023 zijn deze inspraakmomenten inmiddels gepland (actie 31-12-2023).

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.

In 2022 zijn er twee klanttevredenheidsonderzoeken uitgevoerd. Een voor wonen en een voor dagbesteding. Deelnemers van de dagbesteding op Donderboerkamp die ook woonbegeleiding krijgen van Bij Prins hebben 2 vragenlijsten ingevuld.

Nieuw dit jaar zijn de vragenlijsten.

De reden voor de nieuwe vragenlijsten is tweeledig.

- Er zijn twee verbeterpunten uit het KTO 2021 gekomen met betrekking tot de vragenlijsten.
 1. *De score van vraag 4 en 5 en de uitkomst van vraag 6 lijken elkaar tegen te spreken. Mogelijk heeft dit te maken met de vraagstelling. Voor het komende KTO gaan we kijken of de vraagstelling beter kan.*
 2. *Het KTO is op aanraden van de auditor van de FLZ uitgevoerd voor ambulant en Fleddervoort samen. Hierdoor zijn de uitslagen minder goed te duiden voor de aparte locaties. We gaan onderzoeken of het mogelijk is om dit toch gesplitst uit te voeren en/ of dat de bewoners kunnen aangeven of ze bij Fleddervoort wonen of ambulante begeleiding krijgen. Bij meer relevante vragen kunnen we dan de score beter duiden.*

We hebben opnieuw de vragenlijsten bekeken en kwamen tot de conclusie dat de vragen, naast dat ze soms verwarring gaven, ze ook qua inhoud veel op elkaar leken en overlap hadden.

De tweede reden voor aanpassing van de vragenlijsten was de introductie van het Kwaliteitskader van de zorglandbouw. We hebben de ontwikkeling met interesse gevolgd en zijn blij met dit waardevolle document. Door de kaart met daarop de kernwaarden van de zorglandbouw kwamen we op het idee om dit als leidraad te gebruiken voor de nieuwe vragenlijst.

De vragenlijsten zijn uitgezet, ingevuld (anoniem) en retour gekomen en daarna is er een analyse gemaakt. Aan de hand van deze analyse konden we onze conclusies trekken; zie hoofdstuk 6.6.

Acties

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

Bijlagen

- Verslag KTO 2022

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.

Conclusie algemeen

Het uitvoeren van het KTO is goed verlopen. De nieuwe lijsten lijken beter aan te sluiten bij de deelnemer (minder neutrale antwoorden) en de vragen hebben minder overlap. De score van locatie Donderboerkamp is goed, met een lichte daling ten opzichte van vorig jaar zien we dat 86% de zorg in het algemeen als goed beoordeeld en op alle losse onderdelen minimaal een score van 74% haalt. Hiermee zijn we als organisatie erg tevreden.

Conclusie dagbesteding

Omdat we dit jaar met een nieuwe vragenlijst zijn gestart, kunnen we het resultaat per vraag/aandachtsgebied niet vergelijken met voorgaande jaren. Wel kunnen we naar de totaalscore kijken van dit jaar ten opzichte van vorige jaar omdat dit wat te zeggen heeft over de tevredenheid in algemene zin. Vorig jaar haalden we een gemiddelde van 92% ja stemmen. Dit jaar hebben we een gemiddelde behaald van 86%. Dat is ten opzichte van vorig jaar een lichte daling, maar zeker een mooie score. Het valt verder op dat er dit jaar weinig neutrale en geen ongeldige stemmen zijn. Hieruit mogen we de conclusie trekken dat de vragen duidelijk zijn.

Voor de algemene conclusies en de feedback vanuit het MT, de teams en de cliëntenraad zie bijlage KTO 2022 (Hoofdstuk 6.5.)

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.

Binnen 'Bij Prins' worden alle ongewenste gebeurtenissen, ongevallen en bijna ongevallen geregistreerd op een Fobo meldingsformulier. Dit formulier wordt in het dossier van de deelnemer gehangen en er wordt een intern bericht gestuurd aan de manager en de kwaliteitsmedewerkster om hen te informeren. De fobo wordt besproken in het strategisch overleg en in het agogisch overleg van de begeleiders. Er worden eventuele verbeteracties afgesproken. Daarnaast wordt er jaarlijks een evaluatie opgesteld, het volledige verslag van deze evaluatie is toegevoegd als bijlage.

Fobo's maken we bij verschillende 'voorvallen':

- Bij een ongewenste gebeurtenis
- Bij een bijna ongeval
- Een ongeval

In het Excel bestand (zie bijlage) staan alle fobo's geïnventariseerd door de kwaliteitsmedewerker. Dit doet zij op basis van de fobo formulieren die de medewerkers maken en waar zij een melding van krijgt. Op dagbesteding in Donderen was er 3x sprake van een

ongewenste gebeurtenis, een ongeval of bijna ongeval. namelijk:

- onwel worden,
- een stuk hout dat op een voet valt
- een valpartij als gevolg van een incident de avond ervoor (hersenschudding)

In het fobo formulier wordt opgenomen informatie over:

- Gegevens melder
- type melding
- betrokkenen
- Soort incident
- Oorzaak
- Plaats incident
- Beschrijving incident
- Hoe het voorkomen had kunnen worden (rol begeleiding/beleid Bij Prins)
- Welke vervolgacties ter voorkoming van herhaling

Zie bijlage Fobo 07-04-2022 anoniem

Acties

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

Bijlagen

- 2022-01-07 gegevens fobo 2022
- 2023-01-26 Evaluatie Fobo 2022
- Fobo 07-04-2022 anoniem

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.

Binnen 'Bij Prins' worden alle agressie incidenten geregistreerd op een Fobo meldingsformulier. Dit formulier wordt in het dossier van de deelnemer gehangen en er wordt een intern bericht gestuurd aan de manager en de kwaliteitsmedewerkster om hen te informeren. De fobo wordt besproken in het strategisch overleg en in het agogisch overleg van de begeleiders. Er worden eventuele verbeteracties afgesproken. Daarnaast wordt er jaarlijks een evaluatie opgesteld, het volledige verslag van deze evaluatie is toegevoegd als bijlage.

In het Excel bestand (zie bijlage hoofdstuk 7.1.) staan alle fobo's geïnventariseerd door de kwaliteitsmedewerker. Dit doet zij op basis van de fobo formulieren die de medewerkers maken en waar zij een melding van krijgt. Op dagbesteding in Donderen was er 6x sprake van een agressie incident. namelijk:

- Agressie tegen materiaal 3
- Verbale agressie 3

In het fobo formulier wordt opgenomen informatie over:

- Gegevens melder
- type melding
- betrokkenen
- Soort incident
- Oorzaak
- Plaats incident
- Beschrijving incident
- Hoe het voorkomen had kunnen worden (rol begeleiding/beleid Bij Prins)
- Welke vervolgacties ter voorkoming van herhaling

Zie bijlage Fobo 02-11-2022 Anoniem

Acties

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

Bijlagen

- Fobo 02-11-2022 Anoniem

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.

In 2021 hebben we naar aanleiding van de afwezigheid van medicatie incidenten in 2021 binnen de organisatie de afspraak gemaakt om twijfelgevallen rond fobo en medicatie incidenten expliciet te bespreken. In juli 2022 was er een incident, buiten begeleidingsuren die eveneens een vraag opriep, namelijk of deze fobo ook gemeld moest worden naar de gemeente. Doordat hierdoor duidelijk werd dat er

regelmatig vragen zijn over verschillende typen fobo's, is de afspraak binnen het MT gemaakt dat alle fobo's ongeacht zwaarte of impact, besproken worden tijdens het twee wekelijks overleg. De kwaliteitsmedewerker is verantwoordelijk voor het aanleveren hiervan, omdat zij de fobo's van alle locaties (ambulant, wonen en dagbesteding) onder ogen krijgt.

Nu anno 2023 kunnen we concluderen dat de afgesproken werkwijze goed werkt. De fobo's worden structureel besproken in de teams en het strategisch overleg/MT. Dit levert op meerdere manieren 'leerstof' op.

- Meer kennis over de deelnemer in kwestie, dienst belastbaarheid en kwetsbaarheid
- Input om het beleid en de zorgverlening te optimaliseren en risico's in beeld te brengen
- bespreken van casuïstiek; hoe is gehandeld en wat was het resultaat, wat zou anders kunnen.

Een andere conclusie die we kunnen trekken is ondanks dat er frequent wordt gemeld aan de kwaliteitsmedewerker er ook een aantal fobo's zijn vergeten. Uit een steekproef bleek dat er meerdere fobo's niet zijn gemeld en daarmee (mogelijk) niet de aandacht hebben gekregen die nodig was. Om dit te voorkomen hebben we de volgende verbetermaatregelen genomen:

- De kwaliteitsmedewerker plaatst iedere 3 maanden een reminder over het doormelden van de fobo in ZilliZ om het personeel te attenderen op het doorgeven/melden aan de kwaliteitsmedewerker. Hiervoor zijn (interne) acties aangemaakt in het kwaliteitssysteem.
- Voorafgaand aan de fobo analyse doet de kwaliteitsmedewerker een dossier controle om na te gaan of alle fobo's zijn doorgegeven en worden meegenomen in de analyse.
- De medewerkers krijgen een retourbericht wanneer ze de fobo-melding hebben doorgegeven. Op deze manier ervaren ze een positieve bekrachtiging op hun melding en dragen we bij aan het creëren van een "veilig meldt klimaat".
- Het fobo-beleid wordt besproken in het strategisch overleg van week 7 2023 om het fobo beleid nogmaals onder de loep te nemen.

Acties

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

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.

Evaluatiegesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Aanvragen zoönose certificaat 2022

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: 23-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond

Bespreikbaar maken van 'wensen rond het levenseinde'. Door bespreking van het onderwerp 'wensen rond levenseinde' in teamvergadering en MT, komen we tot een werkwijze waarbij vorm, tijdstip, ethische benadering en borging van de actualiteit binnen de organisatie is ingericht.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022
Actie afgerond op: 20-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Dubbel geagendeerd. Zie actie 31-01-2023

Gezamenlijke lunch organiseren

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022
Actie afgerond op: 20-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Vervalt i.v.m. samenvallen met nieuwjaarsborrel.

Evaluatie privacy protocol deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022
Actie afgerond op: 19-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Besproken en aangepast

Evaluatie protocol agressie en ongewenste gebeurtenissen

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022
Actie afgerond op: 19-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: De protocollen zijn besproken en aangepast

Evaluatie Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022
Actie afgerond op: 20-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: De protocollen zijn besproken in het team, waarna de protocollen zijn verdeeld over de medewerkers die dit retour sturen met eventuele feedback aan de kwaliteitsmedewerker.

Bespreken en acties uitzetten met betrekking tot: Als Wtza-vergunning plichtige vóór 1 januari 2024 een vergunning aanvragen. Op het moment van aanvraag van de Wtza-vergunning, moet Bij Prins voldoen aan de eis van een interne toezichthouder.

Geplande uitvoerdatum: 26-10-2022
Actie afgerond op: 19-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Voor het voldoen van aan de Wtza hebben we uitgezocht aan welke eisen we moeten voldoen. Uit het stroomschema bleek dat we vergunning plichtig zijn. Hiervoor is een concept aanvraag gedaan bij het CIBG, waarbij we, als we de concrete namen hebben van de toezichthouders, deze kunnen toevoegen en definitief maken. Voor het interne toezicht wordt gebruik gemaakt van de dienstverlening van Bezinn die een roulatiesysteem heeft opgezet, waarbij leden aan elkaar worden gekoppeld, die geen relatie of gemeenschappelijk belang of zorgsoort bieden. Naast deze persoon, levert Bezinn zelf een tweede persoon. Als derde persoon kiezen we, op advies van NVTZ een persoon buiten het netwerk en eventueel werkveld, voor de zogenaamde frisse blik. De kwaliteitsmedewerker heeft een profielschets gemaakt voor de intern toezichthouder.

Evaluatie protocol afname tevredenheidsonderzoeken personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 19-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het protocol is doorgenomen. Er zijn geen wijzigingen dan alleen versiebeheer dat is aangepast.

Afname tevredenheidsonderzoek personeel, reacties uit teamoverleg verwerken in het verslag

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 01-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd en input teamoverleg en strategisch overleg verwerkt in verslag.

Audit Begeleiding in combinatie met audit op loc. Zuidvelde. Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank) 

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: 22-11-2022 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 30-09-2022, 10:30 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij

u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2022
Actie afgerond op: 16-11-2022 (Afgerond)

evaluatie Coronachecklist

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2022
Actie afgerond op: 26-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: Besproken tijdens het medicatieoverleg. Zie verslag JV.

Evaluatie infectiepreventieprotocol

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2022
Actie afgerond op: 26-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: Besproken tijdens het medicatieoverleg. Zie verslag JV.

Evaluatie medicatieprotocol met medicatiecommissie

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2022
Actie afgerond op: 26-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: Overleg heeft plaatsgevonden. Verslag is toegevoegd aan het jaarverslag.

Evaluatie richtlijnen stagiairs

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 19-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: Richtlijnen stagiairs is geëvalueerd en aangepast

Evaluatie stagebeleid

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 12-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: Stagebeleid is geëvalueerd en aangepast

Evaluatie prikaccidenten protocol

Geplande uitvoerdatum: 03-10-2022
Actie afgerond op: 19-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: dubbel geagendeerd

Bijscholing BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022

Actie afgerond op: 19-10-2022 (Afgerond)

Bijscholing brandpreventie

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022

Actie afgerond op: 19-10-2022 (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: 22-09-2022

Actie afgerond op: 20-09-2022 (Afgerond)

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit

[Indienen werkbeschrijving](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

Actie afgerond op: 25-08-2022 (Afgerond)

Evalueren protocol Kloofmachine

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

Actie afgerond op: 19-08-2022 (Afgerond)

Toelichting: Het protocol is geëvalueerd met medewerker en ongewijzigd vastgesteld.

Evaluatie protocol motorkettingzaag

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

Actie afgerond op: 19-08-2022 (Afgerond)

Toelichting: Het protocol is geëvalueerd met medewerker en ongewijzigd vastgesteld.

Evaluatie protocol bosmaaiers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

Actie afgerond op: 19-08-2022 (Afgerond)

Toelichting: Het protocol is geëvalueerd met medewerker en ongewijzigd vastgesteld.

Onderhoud en keuring elektrische gereedschappen, zie map welke hier onder vallen.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

Actie afgerond op: 19-08-2022 (Afgerond)

Toelichting: Het protocol is geëvalueerd met medewerkers en aangepast.

Evaluatie protocol onderhoud en keuring arbeidsmiddelen

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022
Actie afgerond op: 19-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het protocol is geëvalueerd met de medewerkers en aangepast.

Evaluatie Protocol paardrijden en mensen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 18-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het protocol is met de medewerkers geëvalueerd en aangepast. Met name het "bij zich" dragen van een mes door de koetsier of de bijrijder blijkt in de praktijk erg belangrijk. Deze aanvulling vanuit het team is verwerkt in het protocol.

Evaluatie Protocol verzorging vee

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 18-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het protocol is met medewerker geëvalueerd. Er zijn geen aanpassingen.

Evaluatie protocol verzorging paarden en pony's

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 18-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het protocol is met medewerkers geëvalueerd. Er zijn geen aanpassingen.

Evaluatie geboorte en abortusprotocol

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 18-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het protocol is met medewerkers geëvalueerd en aangepast.

Afname tevredenheidsonderzoek deelnemers, reacties uit teamoverleg en cliëntraad verwerken in het verslag.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 16-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het tevredenheidsonderzoek is uitgevoerd. De formulieren zijn geïnventariseerd en geanalyseerd. De uitkomst is beschreven in het verslag en verwerkt tot een presentatie voor team, deelnemers en betrokkenen.

Evaluatie verzuimprotocol

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022
Actie afgerond op: 21-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het verzuimprotocol is doorgenomen en ongewijzigd vastgesteld.

Evaluatie privacy protocol personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022
Actie afgerond op: 21-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het document is geëvalueerd en ongewijzigd vastgesteld.

Evaluatie reglement cliëntraad

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022
Actie afgerond op: 21-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het reglement is doorgenomen en het huishoudelijk reglement herzien. Uit de bespreking is naar voren gekomen dat de wijze van inspraak niet aansluit bij de doelgroep. We gaan na de vakantie kijken hoe dit geoptimaliseerd kan worden. Er is een actie aangemaakt.

Website Bij Prins "Live"

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022
Actie afgerond op: 06-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: De website is live! Er zijn nog een aantal kleine aanpassingen nodig, maar hij is zichtbaar.

Gezamenlijke teamlunch organiseren

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022
Actie afgerond op: 22-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: Aansluitend aan de Open morgen op DBK hebben we als team met elkaar geluncht. Dit was een mooi moment van ontmoeting en verbinding met de collega's van alle locaties bij elkaar.

Organiseren Open dag Donderboerkamp. Vanuit ouders en verwanten komt het signaal dat er wat afstand wordt ervaren met de locatie in Donderen. Door middel van het organiseren van een Open Dag willen we hier aan werken.

Geplande uitvoerdatum: 10-06-2022
Actie afgerond op: 22-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: De Open morgen is gehouden op DBK. Ouders en verwanten zijn uitgenodigd terwijl de deelnemers aan het werk waren. Dit gaf een goed beeld van wat er dagelijks gebeurt op DBK.

Bedrijfsbezoek RI&E door Stigas. Woensdag 8-6-2022 om 13.00 u.

Geplande uitvoerdatum: 08-06-2022
Actie afgerond op: 08-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het was een positief bedrijfsbezoek. De digitale RIE werd als goed beoordeeld en na een gesprek met de kwaliteitsmedewerker, manager en een deelnemer werd het bezoek positief afgerond.

Bespreken/ oefenen calamiteitenplan met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2022
Actie afgerond op: 07-06-2022 (Afgerond)

Toelichting: Uitgevoerd en afgerond.

Evaluatie protocol afname tevredenheidsonderzoeken deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022

Actie afgerond op: 07-06-2022 (Afgerond)

Toelichting: Protocol is geëvacueerd. De vragenlijsten zijn vernieuwd en de vragen zijn aangepast aan de nieuwe kernwaarden van het Kwaliteitskader Zorgboerderijen.

Controle brandblusmiddelen

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2022

Actie afgerond op: 01-06-2022 (Afgerond)

Toelichting: Afgerond/uitgevoerd.

Evaluatie calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2022

Actie afgerond op: 23-05-2022 (Afgerond)

Toelichting: Besproken in het strategisch overleg en hiermee afgerond. Er waren geen aanpassingen.

RI&E evalueren door arbodienst (1x per 3 jaar)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Actie afgerond op: 20-05-2022 (Afgerond)

Toelichting: Afspraak gepland. Het bedrijfsbezoek vindt plaats op 08-06-2022

Evaluatie Protocol toilet schoonmaken

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Actie afgerond op: 02-05-2022 (Afgerond)

Toelichting: Het protocol is geëvalueerd en aangepast.

Evaluatie protocol teek verwijderen

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022

Actie afgerond op: 02-05-2022 (Afgerond)

Toelichting: Het protocol is geëvalueerd en aangepast.

Evaluatie protocol legionella preventie

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Actie afgerond op: 02-05-2022 (Afgerond)

Toelichting: Het protocol is geëvalueerd en aangepast.

Evalueren Klachtenreglement (en klachten-info)

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022
Actie afgerond op: 02-05-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het klachtenreglement is geëvalueerd en aangepast.

Evaluatie hygiënecode

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022
Actie afgerond op: 28-04-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het protocol is geëvalueerd en aangepast.

Evaluatie bedrijfsplan (2 soorten) koeien

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022
Actie afgerond op: 09-05-2022 (Afgerond)
Toelichting: Actie is niet meer relevant in verband met afschalen aantal koeien.

Het bestuur onderzoekt in de komende 3 maanden de mogelijkheden om de scholing aan te bieden door middel van in-company training waardoor het scholingsniveau gewaarborgd blijft.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022
Actie afgerond op: 05-05-2022 (Afgerond)
Toelichting: Er is gekozen voor de volgende scholing: Juni: BHV voor iedereen. September: medicatietraining volgens methode cyclisch scholen. Oktober: Oplossingsgericht werken voor de hele organisatie.

Door het evalueren van het document; functioneringsgesprek willen we het document in het algemeen en de uitvraag met betrekking tot de scholingsbehoefte verbeteren.

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2022
Actie afgerond op: 22-04-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het formulier is geëvalueerd. Er zijn geen aanpassingen nodig.

RIE opnieuw uitvoeren.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022
Actie afgerond op: 15-03-2022 (Afgerond)
Toelichting: De RI&E is opnieuw geëvalueerd en er is een nieuw plan van aanpak gemaakt. De RI&E zal getoetst en besproken worden tijdens de bedrijfsrondgang die medio mei/juni zal plaatsvinden.

Vrijwilligersdag organiseren

Geplande uitvoerdatum: 23-02-2022
Actie afgerond op: 22-04-2022 (Afgerond)
Toelichting: Deze vindt plaats op 11-05-2022

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 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: 02-04-2022
Actie afgerond op: 01-04-2022 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022
Actie afgerond op: 26-02-2022 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2021
Actie afgerond op: 19-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond

Evaluatie protocol onderhoud en keuring arbeidsmiddelen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022
Actie afgerond op: 09-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: dubbel geagendeerd

Controleren of Bij Prins is opgenomen in het landelijke register zorgaanbieders (m.b.t. Wtza) Indien niet, moet tussen 1 januari 2022 en 1 juli 2022 aan de meldplicht worden voldaan.

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2022
Actie afgerond op: 02-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Bij Prins is opgenomen in het landelijk register zorgaanbieders.

Evaluatiegesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 26-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: Met alle deelnemers is de zorgverlening geëvalueerd. Het zorgplan wordt 1 x per jaar geëvalueerd en het handelingsplan 2 x per jaar. In totaal zijn er 3 evaluatiemomenten per deelnemer per jaar. Met deelnemers die laat in het jaar instromen of vroeg in het jaar uitstromen zijn niet alle evaluatiegesprekken gevoerd (afsluitgesprekken zijn niet meegeteld als evaluatiegesprek). Alle andere deelnemers hebben minimaal 1 evaluatiegesprek gehad. Er zijn in totaal 138 evaluatiegesprekken gevoerd met 51 verschillende deelnemers, de evaluatie of voortgangsgesprekken met de gemeente zijn hierbij niet meegerekend.

Jaarevaluatie FOBO

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2022
Actie afgerond op: 10-01-2022 (Afgerond)

Toelichting: De protocollen zijn geanalyseerd en de uitkomsten zijn beschreven en besproken.

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2022
Actie afgerond op: 03-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: dubbel geagendeerd. Komt te vervallen.

Evaluatie reglement cliëntraad (ivm Wmcz)

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022
Actie afgerond op: 03-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: vervalt; dubbel geagendeerd.

Actualiseren kwaliteitssysteem (jaarcheck)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 03-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het kwaliteitssysteem is doorgenomen en waar nodig geactualiseerd.

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.

Keuren machines

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2023

Evaluatie protocol legionella preventie

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

Evaluatie protocol teek verwijderen

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023

Evaluatie Protocol toilet schoonmaken

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023

Evaluatie protocol afname tevredenheidsonderzoeken deelnemers**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2023**RIE opnieuw uitvoeren.****Geplande uitvoerdatum:** 03-03-2023**Evaluatie reglement cliëntraad****Geplande uitvoerdatum:** 03-03-2023**Evaluatie privacy protocol personeel****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**Uitdiepen CAO GHZ door MT****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**Vrijwilligersdag organiseren****Geplande uitvoerdatum:** 03-04-2023

Door het evalueren van het document; functioneringsgesprek willen we het document in het algemeen en de uitvraag met betrekking tot de scholingsbehoefte verbeteren.

Geplande uitvoerdatum: 03-04-2023**evaluatie EHBO protocol****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2023**Evaluatie prikaccidenten protocol****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2023**controle EHBO-koffers****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2023

Organisatie teamactiviteit/uitje/nieuwjaarsborrel

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023

Evaluatie calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2023

Controle brandblusmiddelen

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2023

Bespreken/ oefenen calamiteitenplan met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2023

Training Ontwikkelingsgericht werken. Organisatie-breed

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023

werrkinstructie schrijven intern toezicht (hoe geven we doeltreffend vorm aan het intern toezicht?)

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023

Evaluatie geboorte en abortusprotocol

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Evaluatie protocol verzorging paarden en pony's

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Evaluatie Protocol verzorging vee

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Evaluatie Protocol paardrijden en mennen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Evaluatie protocol onderhoud en keuring arbeidsmiddelen**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023**Onderhoud en keuring elektrische gereedschappen, zie map welke hier onder vallen.****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023**Evaluatie protocol bosmaaiers****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023**Evaluatie protocol motorkettingzaag****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023**Evalueren protocol Kloofmachine****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023**Bijscholing brandpreventie****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023**Bijscholing BHV****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023**Aanstelling 1e intern toezichthouder inzake Wtza****Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2023**Evaluatie medicatieprotocol met medicatiecommissie****Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2023**Evaluatie infectiepreventieprotocol****Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2023

evaluatie Coronachecklist**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2023**Afname tevredenheidsonderzoek deelnemers, reacties uit teamoverleg en cliëntraad verwerken in het verslag.****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023**Evaluatie stagebeleid****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023**Evaluatie richtlijnen stagiairs****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023**Evaluatie stagebeleid****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023**Afname tevredenheidsonderzoek personeel, reacties uit teamoverleg verwerken in het verslag****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023**Evaluatie klachtenregeling personeel****Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2023**Aanvragen zoönose certificaat 2022****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2023**Vergaderingen cliëntenraad volgens planning (minimaal 4 keer per jaar)****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2023**Onderhoud en APK auto's, tractoren en aanhangers volgens schema voertuig****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2023

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

Actualiseren kwaliteitssysteem (jaarcheck)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Evaluatiegesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Evaluatie A5 jaarplan en meerjarenplan als instrument Strategisch overleg

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Door het bieden van ondersteuning aan de medewerkers worden de evaluaties beter beschreven; -taalkundig correct -SMART doelstelling -representatief -volledig

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Evalueren van de volgende doelen in het strategisch overleg en output verwerken in het jaarverslag: -Door medewerkers meer regie, verantwoordelijkheid én vrijheid te bieden zorgen we voor een betere taakverdeling en verbinding met de organisatie. -Door te begeleiden vanuit een gemeenschappelijke "huis-methodiek" creëren we meer duidelijkheid naar de deelnemers en eenheid binnen de teams. -Door het bieden van een veilige werkomgeving, goede samenwerking en goede communicatie dragen we bij aan stabiele flexibele teams en een sterke organisatie.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Jaarevaluatie FOB0

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2024

Evaluatie hygiëncode

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Evalueren Klachtenreglement (en klachten-info)

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2024

Aanvraag erkenning erkend leerbedrijf SBB

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2024

Evaluatie verzuimprotocol

Geplande uitvoerdatum: 02-04-2024

Evaluatie Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

Evaluatie protocol agressie en ongewenste gebeurtenissen

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

Evaluatie privacy protocol deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

Evaluatie protocol gemotoriseerde voertuigen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024

RI&E evalueren door arbodienst (1x per 3 jaar)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

Controle elektrische installaties volgens NEN 3140

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025

Evaluatie protocol afname tevredenheidsonderzoeken personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025

Controle elektrische installatie (1x per 5 jaar)**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2025**Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** Audit**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2025

Boerderij Prins behoudt, om de continuïteit van de zorg te waarborgen, 2 maanden betalingscapaciteit in reserve. plotselinge en onvoorziene financiële tegenslagen worden opgevangen, zoals vertraging in uitbetaling van de zorggelden zoals we in 2015 tijdens de transitie hebben meegemaakt.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025**Vergaderingen cliëntenraad volgens planning (minimaal 4 keer per jaar)****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 02-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** uitgevoerd. Zie verslagen clientraad.**Actualiseren kwaliteitssysteem (jaarcheck)****Geplande uitvoerdatum:** 15-12-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 02-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** De werkbeschrijving is ter voorbereiding van de audit nagezien en waar nodig aangepast. Ook daarna zijn nog wijzigingen doorgevoerd aan de hand van de acties.**Onderhoud en APK auto's, tractoren en aanhangers volgens schema voertuig****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** Afgerond**Evaluatie invoering CAO gehandicaptenzorg****Geplande uitvoerdatum:** 10-01-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** De Cao is besproken in het team en in het MT. Het team geeft aan blij te zijn met de CAO. Dit CAO biedt duidelijkheid over rechten en plichten van werknemers en werkgevers. In het MT is dit ook besproken. We zijn tot de conclusie gekomen dat we zelf te weinig op de hoogte zijn van de complete inhoud van de CAO. Vragen van medewerkers waarbij ze een beroep doen op de cao verrassen ons daarom soms. Om dit te verbeteren gaat Eline informatie inwinnen bij de VGN of BVKZ om te kijken of er een overzicht is waarin alle rechten en plichten zijn opgenomen. Op deze manier willen we als werkgever beter toegerust zijn.

Jaarevaluatie FOB0

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Afgerond.

Het bestuur onderzoekt de methode A5 op geschiktheid om het jaar en meerjaren beleid vorm te geven.

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Bij het schrijven van het jaarverslag komen verschillende acties/aandachtspunten naar voren. Deze worden door de kwaliteitsmedewerker genoteerd in de formats. Hiermee ontstaat een mooi overzicht waarmee we tijdens het strategisch overleg regelmatig kunnen checken of we op 'koers' zijn. Het komende jaar gaan we kijken of dit ook op deze manier winst oplevert.

Evaluatie protocol gemotoriseerde voertuigen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Het protocol is geëvalueerd.

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Afgerond

Beleidsmedewerker kwaliteit en Manager (zorginhoudelijk) evalueren de knelpunten bij het schrijven van evaluaties en stellen van smartdoelen. Zij doen dit naar aanleiding van de input van de functioneringsgesprekken. Aan de hand hiervan wordt het beleid gemaakt/aangepast om hierin een verbeterslag te kunnen maken.

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Uitvoering loopt.

Jaarverslag 2022: verwerk het aandachtspunt meegegeven in de adviesmail d.d. 8.4.2022 in het jaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Meegenomen in het schrijven van het jaarverslag

Training jaarverantwoording zorg (Wtza) door Chris en AM

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 16-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: De Webinar is gevold.

Aanstellen nieuwe coach CR

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Niet meer van toepassing

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 22-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Bij Prins zorgt voor arbeidsmatige dagbesteding waarin nog meer aansluiting wordt gezocht met een reguliere werksetting zodat de overstap van arbeidsmatige dagbesteding naar een reguliere of beschermde werkplek gemakkelijker wordt.

Geplande uitvoerdatum: 16-02-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Er is geïnvesteerd in de contacten met gemeenten, het praktijkonderwijs en de SBB.

Aanvraag erkenning erkend leerbedrijf SBB

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 29-03-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Alle erkenning zijn succesvol verlengd.

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.

De actielijst is een onmisbaar onderdeel van het bewaken van alle processen in onze organisatie en het in beeld brengen van andere "to-do" zaken. De toevoeging van interne acties is prettig. Alle acties worden opgepakt en na afronding besproken in het overleg. Vervolgens worden de acties afgerond en eventueel beschreven. Informatie die relevant is wordt ook alvast genoteerd in het jaarverslag. Op deze manier is het schrijven van het verslag eenvoudiger omdat je niet meer hoeft te zoeken in je aantekeningen.

Een verbeterpunt zou zijn als het jaarverslag van het volgende jaar per 1 januari beschikbaar is. Nu moeten we de eerste maand toch nog elders onze informatie "parkeren".

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

Het jaar 2022 stond in het teken van de lancering van; 'Het kwaliteitskader Zorglandbouw' en de zogenaamde kernwaarden. We hebben als MT dit document met interesse gelezen, de kernwaarden kaartjes gebruikt voor de herziening van de vragen van het KTO, we hebben deelgenomen aan diverse Webinars en zijn naar Lunteren gereisd om de 'Dag van de Zorglandbouw' bij te wonen.

Het hele gebeuren heeft ons meer bewust gemaakt van de kracht en het specifieke van de zorglandbouw. Hoewel Bij Prins geen echte boerderij meer heeft zijn de kernwaarden wel degelijk van toepassing op ons zorgaanbod. Samen-buiten-gewoon is op ons lijf geschreven. We zien dit het duidelijkst terug in de kernwaarden:

Ik word gezien en gehoord.

We besteden bij Bij Prins veel aandacht aan de invloed van de deelnemers op hun eigen zorgproces. Dit zie je terug in momenten die bewust zijn georganiseerd om deze inspraak te borgen. Het komt aan de orde in het primaire proces, de intake en de evaluatie. In de cliëntenraad en het bewoners overleg (Fleddervoort), het verwantenoverleg en het KTO. De lijnen zijn kort en de drempels laag om je verhaal te komen doen of 'te halen'. Niet zelden loopt een deelnemer even binnen tijdens de vergadering van het bestuur of gaat even buurten bij de boekhouder. Er worden geen hiërarchische drempels ervaren; deelnemers bellen net zo makkelijk met een begeleider als met de managers. Deze kracht vloeit voort uit het feit dat we een familie bedrijf zijn en veel deelnemers Bij Prins ook wel een beetje zo ervaren, als familie.

Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn

Dit is echt een kernwaarde die past bij locatie Donderboerkamp. Hier wordt hard gewerkt, en veelal buiten; verzorging van de dieren, weidebeheer en landschapsonderhoud. Deze activiteiten bieden allemaal een frisse neus, fysieke en zinvolle bezigheid, maar nog belangrijker vaak, een prikkelarme omgeving.

Locatie Donderboerkamp beschikt over een groot terrein waarbinnen de kleinschalige groepjes werken. De deelnemers ervaren hierbij de vertrouwdsheid van hun groepje, maar komen niet in de 'zone' van de andere groepjes. Hierdoor kun je je geborgen voelen zonder dat je eenzaam bent. Je kunt met 100 mensen op het terrein zijn zonder elkaar in de weg te lopen.

Ook in de kantine denken we bewust na over deze prikkelarme omgeving. De hoeveelheid deelnemers in deze ruimte, de opstelling van de tafels en de samenstelling van de groepjes wordt niet aan toeval overgelaten. Omdat voldoende ruimte een belangrijke voorwaarde is voor ontwikkeling en welbevinden van ieder mens.

We willen ook het komende jaar meer werken vanuit het bewustzijn dat we met "Buiten" goud in handen hebben, en dat dit echt meerwaarde heeft ten opzichte van reguliere dagbesteding.

De doelstelling voor de komende vijf jaar

- Bij Prins biedt goede zorg vanuit haar missie en visie en volgens geldende wet en regelgeving op het gebied van dagbesteding, wonen en ambulante (woon) ondersteuning.
- "Bij Prins" behoudt de huidige kwaliteitsstandaard:
- 'Bij Prins heeft een visie en missie die door alle personeel, stagiaires en vrijwilligers worden uitgedragen.'
- 'Bij Prins' zet in op een hoge klanttevredenheid
- 'Bij Prins' zet in op verantwoord werkgeverschap en tevreden medewerkers
- 'Bij Prins is in het bezit van het keurmerk 'Kwaliteit laat je zien' van de Federatie Landbouw en Zorg of een vergelijkbaar

kwaliteitskeurmerk.

- 'Bij Prins draagt zorg voor een financieel gezonde organisatie om continuïteit van zorg en werkgelegenheid te borgen
- 'Bij Prins' neemt haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en biedt transparantie door het naleven van de Wtza.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen voor het komende jaar:

Zorginhoudelijk:

'Bij Prins' zorgt (op Locatie Donderen 2537) voor zinvolle arbeidsmatige dagbesteding waarbij aandacht is voor de mogelijkheid om door te stromen naar een meer reguliere werksetting zodat de overstap van arbeidsmatige dagbesteding naar een reguliere of beschermde werkplek gemakkelijker wordt.

Organisatie

Het komende jaar wordt er gewerkt aan doelen en aandachtspunten zoals beschreven in het jaarplan 2023. Zie bijlage. Dit jaar is Bij Prins begonnen om de speerpunten, doelen en verbeterpunten samen te voegen en in beeld te brengen. Het schrijven van het jaarverslag is een mooi moment om al deze zaken te signaleren en te beschrijven in een jaarplan. Met dit plan kunnen we de agenda samenstellen voor het strategisch overleg en tevens monitoren of we "op koers zijn en/of blijven" en zo nodig bij sturen. Wanneer we nieuwe verbeterpunten of doelen signaleren worden deze weer opgenomen als aantekening in het jaarverslag van 2023 in de Kwapp, die zo weer de bron vormt voor het jaarplan 2024. Korte termijn acties worden geagendeerd in de actielijst.

Acties

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

Bijlagen

- Jaarplan Bij Prins 2023

9.3 Plan van aanpak

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

Plan van aanpak

Het plan van aanpak is vormgegeven door het jaarplan 2023. Hierin staat beschreven hoe we vorm willen geven aan alle facetten van een zorgorganisatie, waarbij onderscheid gemaakt is in de volgende thema's:

1. Leiderschap
2. Strategie en beleid
3. Management van medewerkers
4. Management van middelen
5. Management van processen

6. Cliënten en stakeholders
7. Medewerkers
8. Maatschappij
9. Bestuur en financiën

Daarnaast wordt in het plan nog weergegeven wat onze kernwaarden zijn; de missie en visie en activiteiten en omstandigheden die belangrijk zijn om onze organisatie met alle betrokkenen 'gezond' te houden.

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.

- 7.3** • Fobo 02-11-2022 Anoniem

- 7.1** • 2022-01-07 gegevens fobo 2022
- 2023-01-26 Evaluatie Fobo 2022
- Fobo 07-04-2022 anoniem

- 3.2** • 2022-01-17 Voorstel nieuwe indeling evaluaties protocollen, formulieren en documenten
- Locatiebezoek Bezinn/Audit 21-04-2022
- Verslag medicatie commissie 26-10-2022
- Verkorte thermometer IVM
- Brandweeroefening Donderboerkamp
- Profielschets intern toezichthouder Bij Prins

- 9.2** • Jaarplan Bij Prins 2023

- 3.1** • Uitnodiging open dag Donderboerkamp
- Flyer WIN met elkaar 2022
- Offerte OGW Bij Prins

- 4.3** • Presentatie sheets MTO 2022
- 2023-01-26 evaluatie Fobo's 2022

- 5.1** • Offerte OGW in company training

- 6.5** • Verslag KTO 2022