

# Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

## 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
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	9
3.3 Algemene conclusies	12
4 Deelnemers en medewerkers	17
4.1 Deelnemers	17
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	18
4.3 Personeel	19
4.4 Stagiairs	21
4.5 Vrijwilligers	21
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	22
5 Scholing en ontwikkeling	24
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	24
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	25
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	26
6 Terugkoppeling van deelnemers	27
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	27
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	28
6.3 Inspraakmomenten	28
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	29
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	30
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	30

7 Meldingen en incidenten	31
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	31
7.2 Medicatie	32
7.3 Agressie	32
7.4 Ongewenste intimiteiten	32
7.5 Strafbare handelingen	33
7.6 Klachten	33
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	33
8 Acties	34
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	34
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	44
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	55
9 Doelstellingen	56
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	56
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	56
9.3 Plan van aanpak	57
Overzicht van bijlagen	58

# 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.

## 2 Voorwoord

### 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voordat je een jaarverslag schrijft is het goed om na te denken over wat je met name is bijgebleven en welke woorden hierbij passen. Hoewel we het hele jaar bronnen verzamelen voor het jaarverslag is juist het moment dat het jaar 'voorbij' is het moment om hier op te reflecteren. Voor reflectie heb je een zekere afstand nodig.

Als we nu terugblikken op 2023 dekken de woorden; 'solide basis', 'incassatievermogen en flexibiliteit' de lading van 2023. Het doet denken aan een zeewaardig jacht dat in stevige stormen heeft verkeerdt, maar dat zonder zware averij de haven is binnengelopen. Er zijn zeker reparatieklussen te doen in die haven. Maar er zijn geen redenen waarom ditzelfde schip niet terug zou kunnen keren naar open zee met nieuwe uitdagingen.

We nodigen u uit om samen met ons terug te kijken op onze reis in 2023. Een reis met echt zwaar weer, zandbanken en windstiltes. Zodat u met ons kunt concluderen dat Bij Prins anno 2023 echte 'zeebenen' heeft gekregen en stevig in de schoenen staat.

Team Bij Prins

*Leeswijzer 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. 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

Foto 1 geeft een beeld van Donderboerkamp. Deelnemers met diverse zorgvragen vinden hier 'werk'. En dit werk is meer dan een klusje, of wat om handen hebben. De werkzaamheden en activiteiten die deelnemers kunnen doen geven hun eigenwaarde, zingeving, structuur, sociale interactie. 'Ik kan kiezen uit nuttig werk', is een van de kernwaarden die de deelnemers vinden passen bij locatie Donderboerkamp.

Foto 2 geeft iets van het "Bij Prins' gevoel weer. Met de kernwaarde 'ik hoor erbij en ik doe mee'. We realiseren ons als organisatie dat we voor veel van onze deelnemers meer zijn dan begeleiders. De bewoners vinden bij 'Bij Prins' een 'thuis', de deelnemers van Donderboerkamp vinden niet alleen werk maar ook collega's en zingeving. En wanneer we samen mee doen aan het ringsteken, een tocht met de menkar maken of deelnemen aan de avondvierdaagse, dan lijken we wel kennissen, vrienden of familie. Is dat onprofessioneel? Wij denken van niet. Wanneer we als team blijven nadenken over ons persoonlijke en professionele 'zelf', als we elkaar hierop blijven bevragen en hierop reflecteren, als we hier vanuit de organisatie helpende kaders in bieden, dan kunnen we als Bij Prins een 'thuis' zijn en desnoods 'familie'.



Afbeelding 1



Afbeelding 2

**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.

Evenals in het voorwoord blikken we nu terug. Maar dan meer inhoudelijk. Wat is er gebeurd, wat hebben we gedaan, dat van invloed is geweest op de hele organisatie en dus op alle locaties.

Allereerst willen we benoemen wat ons het meest geraakt heeft in 2023. Niet alleen de deelnemers en bewoners, maar ook het netwerk van de deelnemers en bewoners, de medewerkers en de managers van Bij Prins. Dat is het onverwachts overlijden van een van onze bewoners. Hoewel dit is gebeurd op Fleddervoort, is dit ook ingrijpend geweest voor de andere locaties. Dit heeft ook te maken met het feit dat onze bewoner door zelfdoding is overleden in zijn kamer op Fleddervoort en volkomen onverwachts. We beschrijven dit ingrijpende gebeuren verder bij hoofdstuk 7, maar de lezer zal merken dat de invloed van deze ingrijpende gebeurtenis merkbaar is bij veel andere thema's en dus ook in hoofdstuk 3.

#### Belangrijke gebeurtenissen voor Bij Prins in het algemeen

Er zijn diverse ontwikkelingen geweest binnen bij Prins. We zetten ze hieronder op een rij:

##### Financiële ontwikkelingen algemeen

In het afgelopen jaar was de organisatie financieel gezond houden een pittige opdracht. Daar waren de volgende zaken debet aan:

- Hogere stookkosten voor de locaties
- Slaapdiensten in plaats van het achterwachtgezin (sinds 2022)
- Correctie van de salarissen in de CAO om de hoge energiekosten op te vangen
- Uitblijven van de indexatie van de zorgtarieven om in bovengenoemde stijging mee te kunnen bewegen
- Verhoging van de huurprijs van de woonlocatie (2022)
- Uitblijven instroom deelnemers Donderboerkamp

Als gevolg hiervan moesten we keuzes maken. We hebben besloten om de locatie van 'Bij Lokaal' in het centrum van Norg te sluiten en te verhuizen naar een 'bunker' op Donderboerkamp. Op deze manier drukt de huur niet meer op de begroting van Bij Prins. Hoewel de nieuwe locatie ook een mooie locatie is, mis je de spontane aanloop die je in het centrum van het dorp hebt en daarmee een stuk participatie van de deelnemers.

##### Bestuur en organisatie

Overdraagbaarheid van taken: In het afgelopen jaar zijn de zorgmanagers een aantal keer op vakantie geweest, wat concreet betekende dat de teams zelf de eindverantwoordelijkheid droegen. Dit is heel goed verlopen en bevestigd dat de keuze voor meer verantwoordelijkheid in de teams (actie vanuit JV 2022) goed heeft uitgepakt. Op deze manier is de organisatie minder kwetsbaar bij uitval van (een van) de managers.

Zorgplicht: Een thema waar we het afgelopen jaar veel over hebben gehad is het thema 'zorgplicht'. Als zorgaanbieder dragen we zorg voor onze deelnemers en bewoners, maar ons wordt ook gevraagd om zorgvuldig te wegen welke zorg we wel kunnen leveren en welke niet. Deze in- en exclusie criteria ofwel 'grenzen aan de zorg' dienen concreet te zijn en te worden bewaakt. De grenzen die Bij Prins stelt zijn gebaseerd op het aanwezige opleidingsniveau en de aanwezige competenties van het team.

Hoewel elke toezichthouder het belangrijk vindt dat wij onze grenzen vastleggen en tijdig externe expertise inzetten of deelnemers en bewoners door laten stromen naar een andere, passender plek, zien we bij deze gemeenten soms ook een dubbele houding; Ja, we moeten tijdig doorverwijzen en onze grenzen bewaken, maar als we dit doen, en we geven de deelnemer als het ware 'terug' aan de gemeente, dan zien we een andere houding:

Als de deelnemer moeilijk elders geplaatst kan worden, of deze wil zelf geen zorg meer, dan worden we als zorgaanbieder gewezen op onze zorgplicht, en wordt de indruk gewekt dat we de deelnemer niet 'zomaar' kunnen laten uitstromen en we onverantwoordelijk handelen als we een deelnemer wel laten uit- of doorstromen. We hebben geleerd dat het heel belangrijk is om alle administratieve processen die hier mee samenhangen nauwgezet uit te voeren en dat het in deze gevallen heel helpend is wanneer deze deelnemers via BEZINNZorg komen. Hiermee is deze partij eindverantwoordelijk voor een alternatieve plek én daarnaast beschikt deze partij ook over alternatieve plekken door de vele leden die bij hen zijn aangesloten. We hebben geleerd dat het bij deelnemers en bewoners waarbij de zorgvraag niet helder te krijgen is, het noodzakelijk is om deze deelnemers via BEZINNZorg te laten instromen. Op deze manier voorkomen we dat we in een 'zorgspagaat' terecht komen.

### Ontmoeting en verbinding

We hebben een gezamenlijk dagje uit georganiseerd vanuit Donderen, maar iedereen was welkom. We zijn naar de Baggelhuizerplas geweest om samen te zwemmen, kletsen en picknicken. Naast dit uitje hebben we meer gemeenschappelijke activiteiten gedaan. Zo hebben we samen meegedaan aan het ringsteken en het deelgenomen aan de avondvierdaagse.

In het afgelopen jaar hebben we ingezet op meer verbinding tussen de locaties door collega's te stimuleren om ook 'hun gezicht te laten zien' op locaties waar ze niet werken. Dit kan al heel eenvoudig door een kopje koffie mee te drinken op deze locatie. Het is nu nog minimaal, maar het komende jaar willen we hier meer op sturen. Zie actie.

### PR

Om Bij Prins blijvend in beeld te houden bij aspirant zorgvragers, belangenbehartigers en ketenpartners wordt er aandacht besteed aan PR. We hebben een aantal acties uitgevoerd:

- Er is een flyer gemaakt om de nieuwe locatie van Bij Lokaal te promoten
- Er worden regelmatig berichten geplaatst op Instagram
- We staan in het Reisverhaal Drenthe; een mooi artikel over leuke spots in de regio met een verwijzing naar DBK en bij Lokaal. Zie bijlage
- We hebben aandacht besteed aan de vindbaarheid van de website. We hadden de indruk dat de website van Donderboerkamp (niet te verwarren met onze locatie DBK) beter werd gevonden dan de officiële website van Bij Prins. Bij nader onderzoek bleek dit niet zo te zijn.
- De website wordt actief gebruikt voor werving van nieuwe medewerkers

### Samenwerking/netwerk

Ook dit jaar heeft Bij Prins 'domein overstijgend' samengewerkt met WIN (Welzijn in Noordenveld). Sinds enige jaren organiseren we samen de vriendenkring. Doel van de vriendenkring is ontmoeting, gezien & gehoord worden en gezelligheid. De activiteiten zijn heel divers. Bijvoorbeeld samen bakken, een picknick, kaasproeverij of een boswandeling met een vogelaar (zie bijlage). We zien dat niet alleen deelnemers/bewoners van Bij Prins meedoen, maar dat er ook mensen van buiten Bij Prins komen. en dat is ook het doel. We zien dat de activiteiten in een behoefte voorzien en dat motiveert om hiermee door te gaan.

### **Belangrijke gebeurtenissen voor Locatie en deelnemers Donderboerkamp**

In het afgelopen jaar is er veel gebeurd "op Donderen". Een korte vogelvlucht:

#### 'Uit'

- Naast het gemeenschappelijke uitjes zijn we met de deelnemers van locatie Donderboerkamp (DBK) samen naar de Zuidlaardermarkt en de Landbouwbeurs geweest.
- Ook hebben we op een mooie dagtocht gemaakt op de menwagens. We hadden koffie en een lunch meegenomen en hadden stralend weer.

#### 'Thuis'

- De houtwerkplaats heeft een mooie bijdrage geleverd aan het interieur van een kapperszaak
- Er zijn nieuwe kalfjes en katjes op DBK
- Er zijn mooie producten gemaakt voor de winkel; Bij Lokaal. Een deel van de werkstukken komen uit de houtwerkplaats.
- Het oprijprobleem bij de mestcontainer is verholpen. Hierover kwam een signaal uit de CR en is dit probleem vakkundig opgelost door een van onze medewerkers.
- De Cliëntenraad vergadert in de kantine van locatie DBK. Op deze manier is de zichtbaarheid beter, en kunnen mensen makkelijk aanschuiven en hun inbreng geven. Het was in eerste instantie een beetje spannend dat we hier zaten, maar langzamerhand treed er

gewenning op.

- Zoals onder 'financiële ontwikkelingen algemeen' beschreven is, is Bij Lokaal verhuisd naar het terrein van Donderboerkamp. Hierdoor zijn we minder goed in beeld voor klanten en participeren de deelnemers minder in de maatschappij dan toen de winkel nog in Norg zat. Om toch als winkel goed in beeld te blijven wordt er actief 'gepost' op Instagram. Hierop vindt je aantrekkelijk foto's van nieuwe producten en een reminder van de openingstijden. De verhuizing bracht ook een voordeel met zich mee, er zijn nu kortere lijnen met de houtwerkplaats, die een deel van de producten produceert.

### Acties

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

### Bijlagen

- Flyer houtwerkplaats en Bij Lokaal
- Uitnodiging vriendenkring 24-09-2023
- Reisverhaal Drenthe, artikel met Donderboerkamp en Bij Lokaal

## 3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

### Ontwikkelingen op het gebied van zorgaanbod

In het afgelopen jaar zijn er geen wijzigingen op het gebied van het zorgaanbod. Zoals ook beschreven onder 3.1. over zorgplicht, hebben we een duidelijk beeld van wie we zorg kunnen bieden en wie niet. Ook in 2023 zijn we aan deze visie trouw gebleven. Dat dit soms een dilemma is mag duidelijk zijn. Een concreet voorbeeld hiervan is dat we diverse aanmeldingen hebben gehad voor de dagbesteding op locatie Donderboerkamp en dat het plaatsen van meerdere nieuwe deelnemers op deze locatie ook wenselijk is vanuit het perspectief van financiën en personeelsbezetting. Toch hebben we ervoor gekozen om niet over onze grenzen (aan de zorg) heen te gaan, en hebben we een aantal aspirant deelnemers afgewezen en zijn op zoek gegaan naar een andere oplossing voor het genoemde knelpunt.

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

Zoals in hoofdstuk 3.1. beschreven is, is Bij Lokaal verhuisd naar de locatie van DBK. Vanuit kwaliteit perspectief veranderd hier niets omdat de winkel voorheen ook al viel onder de locatie van DBK.

### Ontwikkelingen op het gebied van financiering van de zorg.

In de financiering van de zorg zijn er geen grote wijzigingen zichtbaar ten opzichte van 2023; we leveren dezelfde zorgwaardes en er is geen andere zorgsoort bijgekomen.

### Een 'beeld van het kwaliteitsproces':

Het proces:

In 2023 hebben we het kwaliteitshandboek geactualiseerd en een 'make-over' gegeven. De afbeeldingen zijn vernieuwd, en de teksten herzien. Het doel was de vernieuwde website in 2023 live te hebben maar dit is verplaatst naar begin 2024 (zie actie) In de bijlage een voorbeeld van de nieuwe schema's.

1. 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. Een aantal voorbeelden:

- Meldcode huiselijk geweld
- Protocol MTO
- Protocol Agressie
- Functiebeschrijving beleidsmedewerker kwaliteit
- Coronachecklist is uit het kwaliteitssysteem gehaald. Er zijn geen speciale richtlijnen meer geldig. Als het gaat om het voorkomen van overdragen van besmettelijke ziekten is de werkwijze geborgd in het infectiepreventieprotocol.
- Vragenlijsten KTO zijn geactualiseerd.
- Evaluatie protocol onderhoud en keuring arbeidsmiddelen
- Evaluatie klachtenregeling personeel
- Protocol onderhoud en keuring elektrische gereedschappen
- Evaluatie stagebeleid
- Evaluatie richtlijnen stagiairs
- Evaluatie van verschillende protocollen voor het werken met mechanisch aangedreven gereedschappen
- Voor overige evaluaties zie afgeronde acties actielijst (hoofdstuk 8).

### De praktijk

Naast de papieren kant is er ook de 'doe' kant; denk aan het controleren van brandblussers, EHBO dozen, uitvoeren van de RI&E en de ontruimingsoefeningen. Ook deze worden geagendeerd in de actielijst en uitgevoerd. (Zie hiervoor hoofdstuk 8; actielijst). De acties zijn toegewezen aan de verantwoordelijke personen of deze personen worden hiervoor benaderd door de kwaliteitsmedewerker. Na het uitvoeren van de actie koppelen de medewerkers dit weer terug naar haar.

Op 28-02-2023 heeft er een calamiteit plaatsgevonden. In opdracht van de gemeente van Noord Midden Drenthe en in samenwerking met BEZINNZorg hebben we een onderzoeksrapport geschreven. Aandachtspunten uit dit rapport (zie hoofdstuk 7) hebben we vertaald naar beleid:

### Implementatie nieuwe werkwijzen:

1. Vanuit het onderzoek (zie bijlage hoofdstuk 7) is een nieuwe werkwijze geïmplementeerd met betrekking tot de controle van dossiers. Deze check gebeurde voorheen al maar was door de opzet meer foutgevoelig. Doel van deze nieuwe dossiercheck is dat er regelmatig wordt gecontroleerd of alle verplichte en wenselijke items daadwerkelijk in het dossier zijn geplaatst. Deze dossiercheck vindt als volgt plaats: Iedere twee weken wordt de status van alle dossiers gecontroleerd door de administratief medewerker. Deze status wordt doorgemailed aan de managers. In het overzicht zijn opgenomen: Naam deelnemer, naam PBB-er, locatie, indicatie, overeenkomst, intakeformulier, handelingsplan, zorgplan, medicatie overzicht, persoonlijke risico inventarisatie, evaluatie zorgplan, evaluatie handelingsplan. De administratief medewerker draagt zorg voor de reminders in ZilliZ waarmee de PB-er een signaal krijgt dat het tijd is om te evalueren of te actualiseren.
2. Een andere bevinding die tot een aanpassing van onze werkwijze heeft geleid is dat het belangrijk is om waar mogelijk, rechtstreeks geïnformeerd te worden door een behandelaar, met goedkeuring van de cliënt. Bij direct contact wordt de informatie compleet en objectief overgedragen. Een duidelijke werkinstructie voor het afstemmen met de collega zorgprofessionals kan hierbij helpend zijn. De teams hebben de instructie mondeling gekregen en deze stap is ook opgenomen in het schema primair proces (zie bijlage)
3. De actie om te scholen op het thema suïcide was al vastgelegd in de scholingsdoelen voor 2023. Door de calamiteit is de urgentie van deze scholing op een trieste manier bevestigd. Inmiddels zijn op iedere locatie meerdere medewerkers geschoold. Ook de manager en de kwaliteitsmedewerker hebben deze scholing gevolgd.
4. Dossievorming in het algemeen en het schrijven van evaluaties en rapportage in het bijzonder was al onder de aandacht van het bestuur en de kwaliteitsmedewerker. Juist dit jaar was een start gemaakt om hier aandacht aan te besteden. Subjectief rapporteren maakt dat er mogelijk signalen gemist kunnen worden. Als iemand beschrijft 'hij zit niet lekker in zijn vel', dan kan iemand dat interpreteren als dat iemand 'zijn dag niet heeft'. De schrijver kan echter bedoelen dat iemand depressieve gevoelens heeft. Door concrete objectieve rapportage zijn signalen beter te herkennen. Er is ingezet op doelgericht rapporteren door training en ondersteuning van de medewerkers.
5. Een deelnemer/bewoner kan de zorgorganisatie verzoeken om geen toenadering te zoeken met de familie, bijvoorbeeld i.v.m. een onveilige thuissituatie. We hebben geleerd dat het belangrijk is om waar mogelijk het verhaal ook van de andere kant te horen omdat situaties soms genuanceerder zijn dan wordt verteld of ervaren en er mogelijk ook een ondersteuningsvraag achter zit. Daarom is het belangrijk dat we als zorgaanbieder toch zoeken naar een mogelijkheid om in contact te komen/blijven met dit netwerk. We hebben hier met onze medewerkers over gesproken en dit is een aandachtspunt bij nieuwe deelnemers/bewoners.

### Nieuwe werkwijze naar aanleiding van het medicatieoverleg:

Vanuit het medicatie overleg is naar voren gekomen dat er behoefte is aan concrete informatie die je 'erbij kunt pakken' om te controleren of alle stappen in het medicatieproces gezet zijn. Afgesproken is dat er een stroomschema wordt opgenomen in het kwaliteitshandboek die de te nemen stappen rond het primaire proces/dossievorming beschrijft. Naast het stroomschema is als verbeterpunt in het overleg naar voren gekomen dat het opnemen van medicatie alert in het dossier zinvol is. Hierin kan verwezen worden naar bijvoorbeeld de aanwezigheid van een epilepsie protocol, maar ook het gebruik van medicatie die het reactievermogen beïnvloed. Ook wordt er aangegeven wanneer er geen medicatie wordt gebruikt. De werkwijze is geïmplementeerd. Zie stroomschema primair proces.

### Audit Bezinn

Op 06-12-2023 heeft BEZINNZorg in de persoon van Jasper Krol, gedragswetenschapper, een locatie bezoek gebracht aan Bij Prins. We hebben hem ontvangen op locatie Donderboerkamp, waar de CR op dat moment nog bezig was met een vergadering. Jasper werd uitgenodigd om erbij te komen zitten en heeft meegekeken en meegeluisterd. Na deze vergadering had hij een casusbespreking met een woonbegeleider en aansluitend lunchte hij mee. Op deze manier heeft Jasper Bij Prins echt kunnen 'ervaren'. 's Middags hadden we een goed en aangenaam gesprek aan de hand van een vragenlijst (zie bijlage). Verder werd er een steekproef genomen van de zorgdossiers en is er een steekproef van de registraties gedaan. Er was een aandachtspunt en dat was een actueel personeelsoverzicht. Er hadden zich kort voor dit bezoek een aantal wijzigingen voorgedaan in het personeelsbestand. De actuele stand van zaken is later doorgegeven. We kijken terug op een positief gesprek, waarbij Jasper een goede indruk heeft kunnen krijgen van Bij Prins.

### Wtza

Bij Prins is vergunning plichtig en de boekhouder heeft de vergunning in week 46 aangevraagd via CIBG. De wijziging is nog niet zichtbaar in het zorgaanbiedersportaal omdat de beslissende partij meer tijd nodig heeft om onze aanvraag te kunnen beoordelen. De beslistermijn is uitgesteld tot 31-05-2024.

Het Intern Toezicht is tot stand gekomen in samenwerking met BEZINNZorg. Zij hebben een soort roulatiesysteem bedacht waarbij leden bij andere leden lid van het Intern Toezicht zijn. Uiteraard is hierbij rekening gehouden met de restricties met betrekking tot mogelijk belangenverstrengeling.

Het Intern Toezicht van Bij Prins bestaat uit 3 leden, namelijk:

1. Lianne Woldhuis
2. Nils Hendrik van den Pol
3. Pauline Sloot

Naast het bedenken en uitwerken van deze constructie, faciliteerde BEZINNZorg ook ondersteuning om de administratieve kant van het Intern Toezicht te regelen. BEZINNZorg heeft ons door middel van overleggen en het aanleveren van een startdocument geadviseerd over:

- Tijdsplanning; Er wordt een concept-planning gemaakt voor het aankomende jaar met periodes waarin bepaalde activiteiten moeten worden uitgevoerd. Bijvoorbeeld in Q1 (=eerste kwartaal) moet je een kennismakingsbezoek hebben gehad met de locatie waar je lid van de Interne Toezichthouder bent. Et cetera,
- Communicatie; De leden van de Interne Toezichthouder maken een plan hoe er gecommuniceerd wordt en wie welke rol en verantwoordelijkheden heeft. Hiervoor ontvangen we van BEZINNZorg een format
- Delen van informatie; Wat deel je, aan wie en wanneer
- Wie doet wat. We ontvangen van BEZINNZorg een startdocument en een aantal documenten die we kunnen gebruiken om een aantal zaken vast te leggen en te bespreken.
- Overlegstructuur. BEZINNZorg adviseert om dit zelf vast te leggen. Wel krijgen we een aantal suggesties met de jaarplanner.

Voor ons als zorgaanbieder is het erg fijn dat BEZINNZorg deze rol heeft gepakt. Ze nemen ons mee in het proces en alle aangesloten zorgaanbieders hoeven niet eerst zelf 'het wiel uit te vinden' en de beginnersfouten te maken. Dat scheelt veel tijd en werk.

### **Ondersteunend netwerk**

Zoals al beschreven is in hoofdstuk 3.1. zijn wij ons bewust van onze mogelijkheden maar ook van onze grenzen als zorgaanbieder. 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. In 2023 hebben we samengewerkt met de volgende 'partners':

Zorginhoudelijk:

MEE  
Stichting Bezinn 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

Terugblikkend op 2023 kunnen we zeggen dat we kunnen steunen op een goed netwerk. Met name de ondersteuning en deskundigheid vanuit BEZINNZorg is voor ons van grote waarde. We hebben veel gebruik gemaakt van de expertise van de gedragsdeskundige, de psycholoog en de Senior trajectbegeleidster van BEZINNZorg.

Blik van buiten

Dit jaar hebben we ook actief ingezet op het gebruiken van het formulier 'de blik van buiten'. Dit bleek nog niet zo eenvoudig. We hebben vier personen benaderd, en maar één reactie (van 2 personen) retour ontvangen. Ook hebben we hier actief op moeten inzetten om hier een reactie op te krijgen. We denken dat de reden hiervan is dat mensen gewoon heel druk zijn en dat ze wel willen meedenken, maar dit door de hectiek vergeten. Ook zijn de benaderde personen 'voorbijgangers', die voor het bezoek aan Bij Prins en daarna ook weer veel andere mensen hebben ontmoet waardoor onze vraag naar input op de achtergrond raakt. In 2024 willen we proberen meer respons te krijgen omdat we de input van mensen van buitenaf toch wel heel waardevol vinden.

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

**Bijlagen**

- 2024-01-25 Content actualisatie KHB 2024
- 2023-12-22 Schema primair proces
- BEZINNZorg locatie bezoek 2023

**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 invloed van ontwikkelingen in 2023

Zoals al benoemd heeft de calamiteit invloed gehad op heel de organisatie. Door het onderzoek hebben we alle processen onder de loep genomen en kunnen we gelukkig concluderen dat de processen goed zijn ingericht en dat alles op orde was. Zie voor meer informatie hierover de conclusie bij hoofdstuk 7.

Een tweede ontwikkeling die veel invloed heeft gehad zijn de hoge energiekosten, de verhoging van de salarissen die hiermee samenhangen en het uitblijven van de indexatie van de zorgtarieven. Voor Bij Prins was het een grote uitdaging om zorg te dragen voor een financieel gezonde organisatie.

Een derde uitdaging was het personeelsbestand in 2023. We hebben wisselingen gehad, en zoals bekend is het moeilijk om nieuwe mensen aan te nemen. Door onze beslissing om niet alleen vacatures te plaatsen op onze website, maar daarnaast ook gebruik te maken van de dienstverlening van Indeed, zijn we er toch in geslaagd om de lege plekken weer op te vullen.

#### Conclusie naar aanleiding van de reflectie op het kwaliteitsproces

Als we reflecteren op het kwaliteitsproces kunnen we tevreden zijn. Alle processen zijn getoetst door middel van onze PDCA cyclus en we zien dat we continu aan het reflecteren en waar nodig aan het verbeteren zijn. Door het bedrijfsbezoek van BEZINNZorg werd dit bevestigd, en ook door het onderzoek dat we hebben geschreven naar aanleiding van de calamiteit is duidelijk geworden dat onze professionaliteit op orde is en dat hier actief aan wordt gewerkt. Zijn we er dan? Nee, we ervaren dat je nooit 'gearriveerd' achterover kunt leunen. Ook in het afgelopen jaar hebben we verbeterpunten ontdekt en aanpassingen in het beleid doorgevoerd. En dat blijven we ook doen in 2024.

#### Conclusie over het ondersteunend netwerk

We zijn dankbaar voor het ondersteunend netwerk. Door de inzet van deze externe expertise kunnen we maatwerk leveren aan onze deelnemers en kunnen we ook met behulp van deze 'professionele blik van buiten' onze werkwijze toetsen. Naast de expertise hebben we ook support en mentale ondersteuning gekregen van BEZINNZorg bij lastige casussen in het algemeen en de de calamiteit in het bijzonder. Het is van grote waarde dat we kunnen terugvallen op de brede kennis en ervaring van de senior Traject manager Albertha Kits die aan onze organisatie is verbonden.

#### Doelstellingen van vorig jaar (zie bijlage Jaarplan 2023)

Vorig jaar hebben we een jaarplan (bij hoofdstuk 9) gemaakt met doelen voor de verschillende thema's binnen onze zorgorganisatie. Per thema waren er doelen gesteld. Een aantal keer per jaar hebben we de voortgang geëvalueerd en waar nodig actie ondernomen of 'bijgestuurd' om het gewenste doel te bereiken. Zie in de bijlage een evaluatieverslag van het eerste kwartaal)

Hieronder wordt per thema geschreven hoe er aan de doelen gewerkt is en wat de resultaten zijn. Omdat het hier per thema duidelijk toegelicht wordt zal er bij de bijbehorende hoofdstukken van het jaarverslag minder uitgebreid bij stil worden gestaan en/of naar deze verantwoording worden verwezen.

#### Leiderschap

- *De managers ondersteunen het personeel door heldere communicatie, goede bereikbaarheid, frequente aanwezigheid en daadkrachtige besluitvorming.* Dit doel is bereikt. We hebben gewerkt aan meer beschikbaarheid op de locaties. Dit hebben we gerealiseerd door Eline Prins meer aanwezig te laten zijn op locatie Donderboerkamp, en deel te laten nemen aan de teamvergaderingen. Op deze manier heeft Luuk meer ruimte om zijn werkzaamheden te doen die meer flexibiliteit vragen, en er is er toch frequent een manager aanwezig op de locatie
- *Door middel van het ondersteunend netwerk, de input van personeel (MTO en functioneringsgesprekken) en gesprekken met een coach/adviseur reflecteren de managers op hun leiderschap en bestuur.* Dit doel is behaald. Zoals hierboven beschreven wordt het ondersteunend netwerk goed ingezet en biedt BEZINNZorg naast ondersteuning ook de kritische blik van buiten.
- *De leidinggevende sluit haar hbo-opleiding met een positief resultaat af.* Dit doel is behaald! De manager heeft haar opleiding HBO Organisatie, verandering en coaching succesvol afgerond.

## Strategie en Beleid

- *Netwerk vergroten (stakeholders, Ketenpartners)* Er heeft de afgelopen tijd frequent contact plaatsgevonden met ketenpartners en stakeholders. Te denken valt aan verwanten(overleg), verwijzers/financiers, /gemeente consulenten, BEZINNZorg, CIZ en behandelaren
- *Werving cliënten* Er worden regelmatig nieuwe bewoners/deelnemers aangemeld. Veel deelnemers hebben geen passend profiel/zorgvraag en worden daarom niet geplaatst. Aanmeldingen zijn in beraad genomen. En nieuwe deelnemers en bewoners zijn geplaatst. Er zijn ook een cliënten uitgestroomd.
- *Balans teamsamenstelling en aantal en zorgzwaarte deelnemers.* Een uitdaging is om de zorgvraag van deelnemers en de expertise van het team op elkaar aan te laten sluiten. Er is het afgelopen jaar een moment geweest waarop we 3 medewerkers zonder relevante opleiding (maar mét de juiste competenties!) hadden en daarmee hadden we de door ons zelf gestelde grens (2) overschreden. Aan het eind van het jaar is dit door natuurlijk verloop weer gecorrigeerd. De vraag blijft naar een duidelijke gestelde norm, maar die is moeilijk concreet te krijgen vanuit kwaliteitskaders, WMO-bepalingen etc. Wel hebben we informatie gevonden in het Beroepscompetentieprofiel begeleider gehandicaptenzorg (zie bijlage). Er is behoefte aan meer informatie over de norm van de inspectie en de mogelijkheid om meer competentiegericht te werven (taak Kwaliteitsmedewerker). Actie 2024
- *voldoende arbeidscapaciteit.* Voldoende arbeidscapaciteit is een ware hoofdbreker. Het is moeilijk om personeel te binden aan de organisatie. Hoewel we het idee hebben dat we aspirant personeel 'in de watten leggen', hebben ze duidelijke verwachtingen over salaris en uren, en haken ze snel af als niet alles direct 'past' binnen hun verwachtingen. Dit is niet alleen aan de orde binnen Bij Prins, maar horen we ook terug bij collega's. Belangrijk om voor onszelf duidelijke kaders te stellen, onze verwachtingen uit te spreken en afspraken ook vast te leggen. Er wordt steeds tijd geïnvesteerd in nieuwe werknemers, en aanpassingen gedaan ten behoeve van de nieuwe medewerker (rooster technisch) die na vertrek tijdens de proefperiode resulteren in rooster technische problemen en onrust bij de deelnemers. Dit willen we voorkomen. We nemen deze actie mee naar 2024.
- *continuïteit bestuur.* De continuïteit van het bestuur is duidelijk onder de aandacht. De managers worden hierop bevraagd en er wordt ruimte gezocht/gemaakt om in- en ontspanning in balans te houden. Dit is belangrijk want we ervaren dat er steeds nieuwe uitdagingen zijn die het bestuur het hoofd moet bieden. We zagen afgelopen jaar dat de teams goed zelfstandig functioneren wanneer de managers afwezig zijn. Dit is het resultaat van de keuze om meer verantwoordelijkheid bij de medewerkers te leggen. Dit heeft goed gewerkt en hiermee is het doel voor 2023 bereikt.
- *borgen opleidingsniveau personeel.* Het opleidingsniveau van het personeel is onder de aandacht en het scholingsplan 2023 is volgens schema afgewerkt. Hiermee is dit doel voor 2023 bereikt.

## Management van medewerkers

- *Sturen op meer verantwoordelijkheid bij de medewerkers door het oppakken van coördinerende taken en het bieden van bijbehorende vrijheid.* Het sturen op meer verantwoordelijkheid bij de medewerkers verloopt op alle locaties goed (zie ook strategie en beleid). Het personeel wordt gestimuleerd om zelf meer in verbinding te staan met de cliënt en zijn/haar netwerk. Ook krijgt het personeel meer inzicht in 'hoe de hazen lopen' bij indicering. Het management vindt het belangrijk dat zij hierbij betrokken blijft. Tegelijkertijd is het belangrijk om met het oog op overdraagbaarheid van taken, de PB-ers meer bij deze onderwerpen te betrekken.
- *Sturen op het ontwikkelen van vaardigheden ('een leven lang leren').* Tijdens de functioneringsgesprekken komt scholing en ontwikkeling aan de orde. Op dit moment heeft de organisatie de scholing geïnitieerd, omdat er weinig input kwam vanuit de medewerkers zelf. Dit blijft een bespreekpunt.
- *Inzetten op optimaliseren van de communicatie binnen de organisatie.* Dit verloopt goed

## Management van middelen

- *Scholing hele organisatie medicatie, BHV, Oplossingsgericht werken en doelgroep gerichte training.* De Scholing is gevolgd volgens schema. De cursus autisme heeft plaatsgevonden op 20-04-2023 en werd verzorgd door Joke ten Dam, verder hebben twee Parkinson verpleegkundigen een gastles gegeven over de ziekte van Parkinson. Hiermee zijn de doelgroepgerichte cursussen behaald. OGW is door het hele team gevolgd en dit was een opfriscursus. Een medewerker die de hele training nog niet had gedaan heeft de basistraining gevolgd via de Academie Landbouw en Zorg. Op alle locaties hebben meerdere medewerkers de Suïcide training gevolgd. BHV en de meditatiecursussen zijn door alle medewerkers (indien relevant) gedaan. Een aandacht functionaris HACCP, heeft de training HACCP in de zorg gedaan. Het scholingsdoel is hiermee behaald.
- *Scholing men cursus.* Het men-examen heeft plaatsgevonden. Alle deelnemers (meerdere medewerkers en een vrijwilliger) zijn geslaagd!
- *Website is actueel.* De website is online en actueel. Dit doel is voor 2023 behaald!
- *Werktijden, KHB en ZilliZ worden optimaal gebruikt en structureel geactualiseerd.* Het blijft belangrijk om werktijden en KHB onder de aandacht te brengen. We zijn eigenlijk benieuwd hoeveel het KHB gebruikt wordt. Dit is een mooi vraag voor het MTO van 2024 (zie actie). Het handboek is geactualiseerd qua beeld en inhoud. ZilliZ wordt goed gebruikt. Dit jaar hebben we de functie 'alerts' optimaler ingezet met betrekking tot medicatie (zie 3.2.).

## Management van processen

- *Bij Prins behoudt de huidige kwaliteitsstandaard/Een positieve beoordeling van het jaarverslag.* Bij Prins heeft inmiddels voor beide jaarverslagen een positieve beoordeling binnen. Er waren geen verbeterpunten. Verder verliep het evalueren van de protocollen en uitwerken van acties goed. Wel waren enkele acties vertraagd door de calamiteit die veel tijd vroeg van het management. Uiteindelijk zijn alle acties opgepakt en verwerkt.
- *Positieve beoordeling door Bezinn.* Dit doel is behaald, zie 3.2.
- *Jaarlijks wordt het Zorgdossiers geëvalueerd en actueel gehouden.* Dit doel is behaald zie 3.2.
- *Jaarlijks worden de processen continu verbeterd en vereenvoudigd, (d.m.v. acties protocollen en werkwijzen).* Dit doel is behaald en loopt door in 2024. De kwaliteitsmedewerkster heeft een training 'Ontregel de Zorg' gevolgd bij de Argumentenfabriek. Deze training is gemaakt in opdracht van het ministerie van VWS en heeft als doel om regeldruk te verminderen en werkplezier te vergroten.
- *Jaarlijks wordt de RI&E geëvalueerd en zo nodig aangepast.* Dit is gebeurd.
- *Het komende jaar hanteren we een duidelijke scheiding tussen de locaties in werkbeschrijving en jaarverslag.* Het jaarverslag is dit jaar compacter geschreven en hierbij zijn de locaties duidelijk gescheiden. Dit leverde een positieve beoordeling op van de auditor.
- *Door het hanteren van een adequaat fobo beleid wordt aan de hand van de output van de (jaarevaluatie) zowel de persoonsgerichte zorg als de organisatie van de zorg geoptimaliseerd.* De Fobo's worden doorgaans goed gemeld. Toch wordt er in 2022 nog af en toe een gemist. De kwaliteitsmedewerker heeft daarom in het afgelopen jaar ieder kwartaal een reminder op het prikbord gezet. Dit jaar was er maar één fobo niet doorgegeven. Dus een mooie verbetering De gemiste fobo was afkomstig van een nieuwe medewerkster. Als actie willen we de inwerkprocedure evalueren om te controleren of het doorgeven van de fobo hierin is opgenomen. (zie actie).
- *De input van meetmomenten (KTO, MTO-jaaranalyses etc.) wordt gebruikt om de organisatie te sturen.* Dit doel is behaald. Het KTO is dit jaar ingezet. Besloten is om het MTO eens per twee jaar in te zetten. Het volgende MTO vindt in 2024 plaats.

## Cliënten en stakeholders,

- *Worden optimaal betrokken bij het primaire proces.* Door de calamiteit was de eerste bijeenkomst van de cliëntenraad later gepland dan gewenst. Aan het eind van 2023 zijn we goed ingelopen, sterker nog we hebben een inhaal en verdiepingsslag gemaakt. Zie hoofdstuk 6, terugkoppeling van deelnemers. Vanuit het onderzoeksrapport hebben we geleerd dat we moeten blijven inzetten op verbinding met het netwerk van de deelnemer/bewoner ook als deze dit (in eerste instantie) niet wenselijk vindt. Zie 'Implementatie nieuwe' werkwijze in hoofdstuk 3.2.
- *krijgen veel inspraak door middel van evaluaties, KTO, bewonersoverleg,* Het evalueren van plannen verloopt goed. Het bewonersoverleg en het contact met de bewoners van FV is geïntensiveerd i.v.m. de calamiteit. We willen feeling houden of de bewoners dit goed kunnen verwerken. Het KTO is ingezet en de resultaten meegenomen in het sturen op het beleid van Bij Prins.
- *De CR wordt laagdrempeliger georganiseerd met meer verbinding (door uitleg) met het management.* Dit doel is bereikt, zie verdere toelichting hoofdstuk 6, terugkoppeling van deelnemers
- *Er wordt bewust geïnvesteerd in verbinding met verwanten door middel van het verwanten overleg.* Dit doel is behaald. Er is naast de cliëntenraad en het bewonersoverleg, twee keer een ontmoeting georganiseerd met de verwanten.
- *De communicatie verloopt professioneel (ook via Social media), en doeltreffend.* De communicatie verloopt goed. Medewerkers communiceren professioneel. Er is aandacht voor communiceren volgens de norm van de AVG. Privacy gevoelige informatie wordt beveiligd verstuurd via ZilliZ, of via de eigen server van Bij Prins. Voor mail verkeer met externen beschikt Bij Prins over Cryptshare.
- *In het 4de kwartaal wordt er een cliënten tevredenheidsonderzoek gedaan waarbij de score op vragen 75% of hoger is.* Dit doel is behaald. Zie hoofdstuk 6.5.

## Medewerkers

- *Het salaris van medewerkers wordt volgens wettelijke richtlijnen (CAO GHZ) vastgesteld.* Doel behaald.
- *Iedere medewerker heeft jaarlijks een functioneringsgesprek en voortgangsgesprek.* Doel behaald
- *Jaarlijks wordt een MTO gehouden waarbij elk onderdeel een 7 of hoger scoort.* Dit jaar is besloten om dit één keer per twee jaar te doen. Het eerstvolgende MTO vindt in 2024 plaats.
- *Medewerkers worden ondersteund bij dossiervorming en zo nodig digi-vaardigheid.* Dit doel is behaald. Een van de managers heeft met de medewerkers de dossiervorming en de aandachtspunten besproken. Medewerkers die moeite hebben met de zgn. digivaardigheden krijgen ondersteuning van een collega -begeleider.
- *Bij Prins biedt stagiairs de mogelijkheid om te leren binnen de organisatie.* Doel behaald. We hebben ook in 2023 stagiairs mogen verwelkomen binnen Bij Prins. Wel zien we dat dit minder makkelijk gaat dan voorheen. We hebben daarom uitbreiding aangevraagd bij de SBB om ook andere opleidingen de mogelijkheid te bieden om stage te lopen bij Bij Prins.

## Maatschappij

- *WIN (welzijn in Noordenveld) en Bij Prins zetten hun samenwerking voort.* Doel is bereikt zie hoofdstuk 3.1.
- *Het bestuur vergadert 3x per jaar met de aan te stellen Intern toezichhouders en legt (jaar)verantwoording af om transparant te zijn over de besteding van zorggelden.* Dit doel is nog niet bereikt. De vergunning is aangevraagd bij het CIBG met vermelding van de leden van het Intern Toezicht. De beoordelaar heeft echter uitstel aangevraagd voor deze beoordeling in verband met de vele aanvragen. Hiermee staat de implementatie 'on hold'. Wel zijn we geïnformeerd door BEZINNZorg hoe we het intern toezicht concreet kunnen vormgeven en hoe de communicatielijnen moeten gaan lopen en welke informatie de leden van het Intern Toezicht krijgen om hun taak goed uit te kunnen voeren. In 2024 willen we dit verder uitwerken. (zie ook hoofdstuk 3.2.)

## Bestuur en Financiën

- *Er is twee 2 maanden betalingscapaciteit in reserve.* De genoemde reserve is aanwezig
- *Bestuur onderzoekt mogelijkheden om kosten te besparen.* Er is een doorlopend proces gaande om kosten te besparen. Dit kan klein zijn (deelnemers herinneren om het licht uit te doen) maar ook groter, zoals het opzeggen van abonnementen (telefoon) en het verhuizen van Bij Lokaal naar een goedkopere locatie.
- *Bestuur onderzoekt de compensatieregeling van de overheid.* Er is een tegemoetkoming energiekosten aangevraagd in 2023 en ontvangen.
- *Het bestuur zet in op meer verbinding met personeel en goede voorwaarden om het personeel te binden en 'aantrekkelijk' te zijn bij aantrekken van nieuw personeel.* Er is ingezet om het aspirant personeel meer naar de zin te maken. Momenteel lijkt dit niet voldoende om mensen te binden aan de organisatie. Aspirant medewerkers stellen hogere eisen en hebben vaak keuze uit meerdere banen. Dit beeld horen we ook terug van collega zorgaanbieders. De verbinding binnen het team is wel gegroeid. Er zijn meerdere teambijeenkomsten geweest rond scholing, samen eten, maar ook door het samen betrokken zijn bij een overlijden van een bewoner is er sprake van een duidelijke groei in verbinding. Ook locatie overstijgend.

Samenvattend kunnen we concluderen dat we voor 2023 reële doelen hadden gesteld die bijna allemaal behaald zijn. Veel van deze doelen blijven actueel en gaan mee naar 2024.

## Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

## Bijlagen

- Verslag Jaarplan Q1
- 2022-12-31 Beroepscompetentieprofiel begeleider gehandicaptenzorg
- Jaarplan A5 Bij Prins 2023

## 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 groepswijze 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)

#### Aantal deelnemers begin 2023

- Beginsaldo (01-01-2023) totaal Bij Prins: 33 deelnemers
- Beginsaldo (01-01-2023) Locatie Donderen (2537) 25 deelnemers

#### Samenstelling Locatie Donderen (2537):

- 14 deelnemers met een verstandelijke beperking
- 6 deelnemers met een psychiatrische/ psychische hulpvraag
- 3 deelnemers met niet aangeboren hersenletsel
- 1 deelnemer met dementie
- 1 deelnemer met de ziekte van Parkinson

#### Aantal deelnemers eind 2023

- Eindsaldo (31-12-2023) totaal Bij Prins: 31 deelnemers
- Eindsaldo (31-12-2023) Locatie Donderen (2537): 22 deelnemers

#### Samenstelling Locatie Donderboerkamp (2537)

- 13 deelnemers met een verstandelijke beperking
- 4 deelnemers met een psychiatrische/ psychische hulpvraag
- 3 deelnemers met niet aangeboren hersenletsel
- 1 deelnemer met dementie
- 1 deelnemer met de ziekte van Parkinson

#### Instroom 2023

- Instroom totaal in 2023 Bij Prins 2 deelnemers
- Instroom in 2023 Locatie Donderen (2537) 0 deelnemers

### Uitstroom 2023

- Uitstroom in 2023 totaal Bij Prins: 4 deelnemers
- Uitstroom in 2022 Locatie Donderen (2537): 3 deelnemers

### Samenstelling uitstroom Locatie Donderen (2537):

- 1 deelnemer met een verstandelijke beperking
- 2 deelnemers met een psychiatrische/ psychische hulpvraag

### Redenen voor uitstroom in Locatie Donderen (2537):

- Aanbod van dagbesteding sluit niet meer aan (deelnemster blijft wel ambulant in zorg)
- Teveel prikkels op de dagbesteding
- Terug naar betaald werk

In 2023 waren er geen aanpassingen in het beleid ten aanzien van instroom of uitstroom.

\* Er zit een verschil tussen het eindsaldo 2022 van locatie Donderboerkamp en het beginsaldo 2023. Er is hierbij een fout gemaakt. In de aanwezigheidsregistratie van week 2023 staan 26 deelnemers + een naam van een deelnemer die geen dagbesteding afnam. Het juiste startsaldo is daarmee 25.

### **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 er, net als vorig jaar, sprake is van een daling van het aantal deelnemers. We zijn ons bewust dat het wenselijk is dat het aantal dagbestedingsdeelnemers stijgt. Toch kiezen we ervoor om iedere aspirant deelnemer goed te 'wegen' om te kunnen beoordelen of deze past binnen ons dagbestedingsaanbod. We willen blijven inzetten op kwaliteit en passende zorg. Dit jaar zijn we tot het inzicht gekomen dat jongeren vanuit het praktijkonderwijs een 'interessant onderzoeksgebied' is. We bieden diverse soorten arbeidsmatige dagbesteding waar jongeren die niet kunnen uitstromen naar regulier of beschut werk een zinvolle dag invulling kunnen vinden. Aanleiding voor deze actie is de komst van de stagiair praktijkonderwijs, die via 'buurman' Staatsbosbeheer bij ons geplaatst is, omdat ons werk beter aansluit bij de mogelijkheden van deze jongere. We gaan dit verder onderzoeken. Zie actie.

### **Acties**

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

## 4.3 Personeel

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

### Medewerkers 2023

Het afgelopen jaar is er licht verloop geweest in het personeel. Het gaat hierbij om collega's die nog niet zo lang bij Bij Prins werken en vaak een wat kleiner contract hebben. Zoals voor alle zorgorganisaties is het ook voor Bij Prins een uitdaging om nieuw personeel te krijgen. Gelukkig kunnen we vertrouwen op een "harde kern" van vaste medewerkers die in tijden van vacatures er samen de schouders onder zet. De reden van uitstroom is; minder affiniteit met de doelgroep 'wonen', een te klein contract, een andere leuke baan of een verhuizing. Nieuwe vacatures worden uitgezet via de website en via een online uitzendbureau; Indeed. Zie tekst JV FV. Qua personeel is locatie Donderen 'gekrompen'. Dit is niet bewust gegaan, maar door natuurlijk verloop gebeurd. En dat is fijn, want ook het aantal deelnemers is minder dan vorig jaar en hiermee past het huidige team goed bij het aantal deelnemers.

Locatie	Aantal 01-01-2023	Aantal 31-12-2023	Instroom	Uitstroom
<b>Totaal Bij Prins</b>	25	21	4	8
<b>Algemeen</b>	5	5	0	0
<b>Donderen 2537</b>	12	8	0	4
<b>Veenhuizen 2539</b>	11	11	4	4

### Beleid

In het afgelopen jaar komt de vraag naar de samenhang tussen het aantal deelnemers/bewoners en het aantal medewerkers steeds weer terug. Het is lastig om hier een duidelijk beleid in te voeren. Regelmatig stellen wij de vraag: hoe zien we de organisatie anno 2025? Hoeveel locaties, welke zorgvraag en dus ook: 'hoe groot moet het team zijn, en welke competenties hebben we nodig. In de praktijk ben je steeds aan het schakelen. Uitbreiding van een zorgvraag en dus opschaling van de zorg bij wonen vraagt extra inzet en dus een nieuwe vacature. Terugloop van dagbesteding vraagt weer een stukje afschalen van personeel of de vraag aan het personeel om meer flexibel inzetbaar te zijn. We hebben binnen het MT besproken hoe we het willen. Harde kaders en grenzen die leidend zijn en definitieve keuzes maken door een locatie af te stoten? Of willen we meer vraag gestuurd werken als dit financieel haalbaar is. Voor nu is besloten om voor dit laatste te kiezen. 'Harde grenzen' is op dit moment niet iets wat we willen, en wat niet past bij onze missie en visie. Daarnaast is er ook nog teveel beweging in en onduidelijkheid over de ontwikkelingen in 'zorgland' om hier beleid op te voeren. We kiezen in 2024 voor de raad van Seneca: 'Het is niet verkeerd, van beleid te veranderen als de omstandigheden veranderd zijn'.

### MTO

Normaliter wordt ieder jaar een MTO ingezet. De vraag rees of dit nog nodig is of dat 1 keer per twee jaar volstaat. Reden voor deze vraag is dat de kwaliteitsmedewerker in HKZ kleine organisatie tegen kwam dat dit 1 keer per twee jaar 'mag'. Ook hadden we vragen over de meerwaarde voor de organisatie Bij Prins op dit moment.

Voorgaande jaren was het heel belangrijk om vinger aan de pols te houden. Het bedrijf was overgenomen door de volgende generatie, en zoals dat gaat bij nieuwe generaties, brengt dit ook wijziging in zienswijze met zich mee, en daarmee ook vernieuwde richtlijnen en een andere bedrijfscultuur. Door te monitoren of de medewerkers dit 'mee konden maken', en uit te vragen wat goed en wat minder goed gaat konden we dit proces monitoren en bijsturen waar nodig. Maar nu is de organisatie in rustiger vaarwater gekomen en is afschalen verstandig.

Maar, wat voor nu verstandig is, kan over een paar jaar anders zijn, doordat bijvoorbeeld het aantal medewerkers groeit of de organisatiestructuur wijzigt door omstandigheden. Daarom hebben we een evaluatiemoment geagendeerd in de actielijst. Voor nu hebben we de norm gesteld: bij 20 FTE wordt jaarlijks uitvraag gedaan. Bij minder dan 20 FTE wordt dit 1x per twee jaar gedaan.

## Functioneringsgesprekken

In 2023 hebben functioneringsgesprekken plaatsgevonden met alle medewerkers. 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. Tijdens de functioneringsgesprekken hebben we naast de punten die zijn opgenomen in het formulier ook persoonlijke vragen besproken. Zoals bijvoorbeeld een vraag over het aanpassen van de functie op de salarisstroom of het gebruik maken van het fietsplan.

Vorig jaar hebben we de volgende doelen gesteld met betrekking tot de medewerkers (Alle locaties Bij Prins):

- *Door medewerkers meer regie, verantwoordelijkheid én vrijheid te bieden zorgen we voor een betere taakverdeling en verbinding met de organisatie.* Dit doel hebben we bereikt. We zien dat medewerkers meer regie en verantwoordelijkheid pakken bij de begeleiding van de deelnemers. We zien ook mooie initiatieven ontstaan van medewerkers die extra gemotiveerd raken door de extra verantwoordelijkheid. Een van de medewerkers heeft bijvoorbeeld op eigen initiatief een bijwerkingenwaaier gemaakt naar aanleiding van haar training bij het IVM. Met deze waaier is de bewustwording over bijwerkingen van medicijnen gegroeid binnen de organisatie. We zien ook dat de groei in verantwoordelijkheid en eigen regie niet nadelig werkt als het gaat om afstemming met het team en de managers. We zien dat medewerkers ook makkelijk de manager of het team betrekken wanneer er vragen zijn. Dat het goed werkt bleek tijdens de vakanties van de managers, waarin alles goed en geordend is verlopen.
- *Door te begeleiden vanuit een gemeenschappelijke "huis-methodiek" creëren we meer duidelijkheid naar de deelnemers en eenheid binnen de teams.* Dit doel is ook bereikt. De 'huis-methodiek' is oplossingsgericht werken. Een methode die niet uitgaat van de beperkingen maar van mogelijkheden en die de regie zoveel mogelijk bij de deelnemer legt. Het hele team heeft een opfrustraining gedaan. Een medewerker heeft de hele training gevolgd via de Academie Landbouw en Zorg. Dit doel is behaald en tevens blijvend actueel; de training zal met vaste regelmaat 'opgefrist' worden.
- *Door het bieden van een veilige werkomgeving, goede samenwerking en goede communicatie dragen we bij aan stabiele flexibele teams en een sterke organisatie.* Er is veel aandacht besteed in het afgelopen jaar aan de team overleggen en gemeenschappelijke samenbindende activiteiten, zoals samen Chinees eten op Donderboerkamp, samen lunchen en een high tea op locatie Fleddervoort. Ook is er individuele aandacht voor de medewerkers en ruimte om feedback te geven. We zien dat de teams beter gaan samenwerken en verbinden, maar wel is hierbij de stimulans van de managers nodig. Na de calamiteit op locatie Fleddervoort hebben we gezien, dat een gemeenschappelijke ervaring samenbindend werkt en naast al het verdriet iets moois oplevert. Ondanks dat is communicatie een onderwerp dat blijvend onze aandacht nodig heeft zoals ook uit het KTO naar voren kwam. Het flexibel inzetten van personeel gebeurt, maar minimaal. Er zijn twee medewerkers die op wonen en dagbesteding werken, maar over het algemeen zien we terug dat sommige medewerkers echt 'dagbesteders' zijn en anderen woonbegeleiders zijn. Vacatures worden daarom meestal met nieuwe medewerkers gevuld.

We hebben een nieuwe medewerkersvertrouwenspersoon via Stigas in verband met de pensionering van onze voormalige vertrouwenspersoon Wim Klaucke. Paul de Vries is de nieuwe vertrouwenspersoon. Er heeft een kennismakingsgesprek plaatsgevonden en we hebben documenten uitgewisseld over het personeelsbeleid binnen Bij Prins. De medewerkers zijn geïnformeerd via een prikker in Zilliz. In de bijlage de overeenkomst.

## **Acties**

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

## **Bijlagen**

- Overeenkomst medewerker vertrouwenspersoon via Stigas

## 4.4 Stagiairs

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

Ook in 2023 heeft Bij Prins jonge mensen de kans willen geven om kennis en vaardigheden te leren die horen bij ons waardevolle vak; de zorg. Helaas was de 'spoeling dun' dit jaar en hebben we maar 1 externe zorg-stagiair kunnen plaatsen op Donderboerkamp. Deze stagiair heeft meegelopen tot aan de zomervakantie. Na de zomervakantie zijn er geen nieuwe zorg-stagiairs meer ingestroomd. Uit gesprekken met collega zorgaanbieders horen we vergelijkbare signalen. We overwegen om scholen actiever te gaan benaderen om toch meer stagiairs te werven. (actie)

Naast externe stagiairs hebben we een medewerker die BBL doet. Deze BBL medewerker werkt op twee locaties namelijk Donderboerkamp en Fleddervoort. Dit werken en leren verloopt goed, ook omdat deze jonge vrouw al werkzaam was bij Bij Prins. De BBL opleiding is voor Persoonlijk begeleider Maatschappelijke zorg.

Een derde 'vorm' van stage, is een stage via 'buurman Staatsbosbeheer'. Omdat we met onze deelnemers activiteiten doen die raakvlak hebben met het werk van SBB, en we intensievere begeleiding kunnen bieden is een jeugdige via SBB bij ons komen stagelopen. Dit verloopt goed. Door deze ontwikkeling is onze interesse gewekt naar de mogelijkheid om in de toekomst meer samen te gaan werken met het praktijk onderwijs. Op deze opleiding komen onder andere jongeren die het tempo van het reguliere werk niet bij kunnen benen, of te weinig 'loonwaarde' hebben en gebaat zijn bij arbeidsmatige dagbesteding. Bij Prins zou deze jonge mensen een waardevolle plek kunnen bieden.

Alle stagiairs worden ondersteund door een vaste medewerker/stagebegeleider. Tijdens de stageperiode vinden er vaste evaluatiemomenten plaats. De school/opleiding biedt hiervoor de leidraad. Naast deze evaluaties zijn er de gewone contact momenten en voortgangsgesprekken. Tijdens een van deze gesprekken met de stagiair heeft deze aangegeven na overleg met de decaan om haar stage te beëindigen en zich te oriënteren op een andere opleiding die beter bij haar paste. De stagiair heeft haar stage daardoor voortijdig afgesloten. Het beleid ten opzichte van stagiairs is geëvalueerd binnen het MT en met input van de medewerkers. Er waren geen redenen om het beleid t.a.v. stagiairs te wijzigen.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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 2023 waren er 12 vrijwilligers werkzaam bij 'Bij Prins'. In totaal werkten zij ongeveer 80 uren per week voor 'Bij Prins'. Zeven vrijwilligers zijn werkzaam vanuit locatie Donderen (2539). Twee vrijwilligers werken op locatie Fleddervoort, een voor ambulante. Twee vrijwilligers werken organisatie breed. In het kwaliteitssysteem zijn ze toegevoegd aan het kwaliteitssysteem van Locatie Donderen omdat zij daar het meeste werkzaam zijn. In 2023 zijn 3 vrijwilligers uitgestroomd.

Ten opzichte van 2022 is het aantal vrijwilligers met 3 gedaald. Op dit moment is er geen reden om hier actie op te ondernemen.

Een bijzondere vermelding is voor een vrijwilliger die een soort snuffelstage kwam doen in 2023. Ze had een tussenjaar genomen voordat ze verder gaat met haar studie psychologie en was bekend met Bij Prins doordat ze werkt bij onze 'buren' de Natuurplaats Noordsche Veld. Het is mooi om te merken dat er van onze locatie iets uitgaat wat mensen uitnodigt om 'aan te sluiten'.

Taken/werkzaamheden

Gezamenlijk vervullen de vrijwilligers de volgende taken:

- 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')

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 28-06-2023 hebben we gezellig met alle vrijwilligers gegeten als dank voor hun inzet. Tijdens het eten was er naast tijd voor ontmoeting ook tijd voor afstemming en evaluatie met de vrijwilligers. Bij Prins is dankbaar voor de waardevolle bijdrage die de vrijwilligers leveren. De vrijwilligers voelen zich gezien en gewaardeerd.

**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.

Evenals vorig jaar was de personele bezetting een uitdaging. Hiervoor waren meerdere oorzaken; zie hoofdstuk personeel. Wat opvalt is dat het steeds lukt om nieuwe medewerkers aan te trekken voor de woonvorm/woonbegeleiding, maar niet om ze vast te houden. Dit kan twee oorzaken hebben:

1. We zijn niet selectief genoeg bij het aannamebeleid
2. Er wordt de nieuwe medewerkers (in hun ogen) te weinig geboden om ze aan Bij Prins te binden.

Het eerste punt is een lastige. Natuurlijk ga je voor je bewoners en voor het team voor de beste begeleider en collega. Maar anno 2023 is de spoeling dun. Er zijn veel banen in de zorg beschikbaar en weinig personeel. Dus de ideale medewerker aan je binden is een uitdaging. Ook is het zo dat mensen in een baan moeten groeien, en misschien niet de ideale kandidaat zijn bij aanvang van de arbeidsovereenkomst, maar dit wel kunnen worden door groei en ontwikkeling.

Het tweede punt kan aan de orde zijn, maar hangt af vanuit welk perspectief je dit bekijkt. Vanuit het werkgeversperspectief bieden we een mooie baan, met goede arbeidsvoorwaarden conform CAO GHZ, een kleine platte organisatie en een gezellig team. Vanuit werknemersperspectief worden er mogelijk andere eisen gesteld. De genoemde redenen van uitstroom; verhuizing, te klein contract, geen affiniteit met 'wonen' zijn zaken waar Bij Prins weinig invloed op heeft. Om toch helder te krijgen waar we als werkgever nog aantrekkelijker kunnen zijn willen we meer aandacht gaan besteden aan het exitgesprek. Door goed uit te vragen krijgen we mogelijk inzicht waar onze 'blinde vlekken' zitten met betrekking tot het werkgeverschap en waar we dus kunnen verbeteren. We hebben hier een actie voor aangemaakt.

Conclusie stagiairs

Stagiairs is 'hetzelfde laken een pak'. Er is weinig aanbod. Maar we hebben veel te bieden. Daarom is bij hoofdstuk 4.4. een actie gemaakt om actief stagiairs te gaan werven door scholen te benaderen.

Conclusie vrijwilligers

Het aantal vrijwilligers is in balans met het aantal deelnemers en hand en spandiensten. We zijn blij met onze vrijwilliger. Ze zijn de slagroom op de taart. Niet alleen voor de deelnemers, maar zeker ook voor de medewerkers en de organisatie.

Tot slot

Een mooie conclusie is dat veel medewerkers en vrijwilligers heel trouw zijn. Mensen voelen zich echt verbonden aan Bij Prins en hebben blijkbaar geen reden om elders een nieuwe uitdaging te zoeken. Dat is een prachtige conclusie en dit bevestigt dat we het als 'werkgever' goed doen. En dat zou je haast vergeten in een jaar waarin er veel verloop is. Maar dit zegt niet alleen wat van ons als bestuurders of organisatie, maar dit zegt vooral veel over de prachtige mensen die er werken!

**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.

De doelen die Bij Prins zich had gesteld voor 2023 en daarna waren de volgende:

1. Het op peil houden van het bestaande opleidings- en kennisniveau. Enerzijds om te kunnen voldoen aan de kwaliteitseisen die we onszelf 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 waren de doelen:

- *De kennis van medewerkers met betrekking tot BHV blijft up to date. (Punt reeds toegevoegd aan de actielijst 01-06-2023).* Dit doel is behaald. Alle medewerkers hebben hun BHV herhaald.
- *De leidinggevende sluit haar HBO opleiding met een positief resultaat af.* Dit doel is behaald. Eline heeft haar HBO opleiding 'HBO Organisatie, Verandering en Coaching' succesvol afgerond.
- *Alle medewerkers die een rol spelen in het medicatieproces ronden hun vereiste training af in 2023.* Dit doel is behaald, er zijn diverse trainingen gevolgd; vaardigheden bij medicatie geven, medicijngroepen gehandicaptenzorg-dementie en medicatie en bijwerkingen.
- *De boekhouder en beleidsmedewerker kwaliteit verdiepen zich in de jaarverantwoording zorg (Wtza) Actie 15-02-2023.* Dit doel is behaald. Beiden volgden de training jaarverantwoording zorg (Wtza).
- *Het management anticipeert op de ontwikkelingen in de zorg in 2023 door inzet van passende scholing en training.* Dit doel is behaald. Er is een nieuwe hygiënecode uitgebracht in 2023. Een medewerker heeft de training Voedselveiligheid, HACCP in de zorg met positief resultaat afgerond. Er is een toenemende vraag naar dagbesteding voor mensen met Parkinson door een toename van dit ziektebeeld o.a. door de vergrijzing. Ook binnen Bij Prins zijn deze deelnemers welkom en heeft een deelnemer hier al zijn plek gevonden. Om beter toegerust te zijn hebben we twee Parkinson verpleegkundigen uitgenodigd die ons meer hebben verteld over dit ziektebeeld.
- *Cursus NKC (Kettingzaag) en bosmaaien.* Dit doel is behaald. Medewerkers en deelnemers hebben de volgende cursussen gevolgd: bosmaaien, kettingzaag lichte velling en 1 deelnemers zware velling. Een andere deelnemer heeft een zaagcursus gedaan in samenwerking met 'buurman' SBB. De overige cursussen in samenwerking met de onderwijsinstelling Terra/Terra Start.
- *Training gericht op kennis over Parkinson, dementie, Huntington en psychoses.* Training Parkinson, zie 'ontwikkelingen'. De andere doelgroep gerelateerde trainingen nemen we mee naar 2024. Wel hebben we een training Autisme gevolgd met meerdere locaties, verzorgd door autisme coach Joke ten Dam.
- *Training suicide preventie.* Deze training stond al ingepland voor dit jaar, maar door de zelfdoding van een bewoner hebben we dit eerder en groter ingezet. Op alle locaties zijn meerdere medewerkers getraind door middel van de cursus die wordt aangeboden door 113 Zelfmoordpreventie. Ook is er aanvullende training ingezet om handvatten te krijgen en bewoners te ondersteunen bij hun rouwproces. We hebben een voorlichting gekregen van een rouwcoach, de psycholoog van BEZINNZorg en van slachtofferhulp. Er is een lezing bijgewoond die werd gegeven door Manu Keirse (Prof. dr. em. Manu Keirse is klinisch psycholoog, doctor in de geneeskunde en de autoriteit in België en Nederland als het om verdriet, verlies en de laatste levensfase gaat).
- *Men cursus; voortzetting van 2022.* Deze cursus is succesvol afgerond door alle deelnemers.

Overige cursussen

- Oplossingsgericht werken opfriscursus met hele team door middel van een In company training
- Oplossingsgericht werken basiscursus via Academie Landbouw en Zorg, door een medewerker

- Presentie benadering door CCE door een medewerker
- Ontregel de zorg door Argumentenfabriek i.o. VWS door een medewerker

### Acties

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

## 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Bij prins vindt het belangrijk om systematisch bezig te zijn met scholing en ontwikkeling om zo toegerust 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:

1. Het op peil houden van het bestaande opleidings- en kennisniveau. Enerzijds om te kunnen voldoen aan de kwaliteitseisen die we onszelf 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.
2. Begeleidende medewerkers, met maximaal 2 uitzonderingen, zijn agogisch gediplomeerd. De leidinggevende medewerkers functioneren minimaal op HBO niveau.

Concreet vertaald naar 2024 zijn de doelen:

- De kennis van medewerkers met betrekking tot BHV blijft up to date. (Punt reeds toegevoegd aan de actielijst 01-06-2024).
- Alle medewerkers die een rol spelen in het medicatieproces ronden hun vereiste training af in 2024. Ingekochte training voor 2024: bijwerkingen gehandicaptenzorg, medicatie bij Hitte, medicatie bij de dementie, bijwerkingen GHZ, Medicijn groepen ouderenzorg – Omgaan met pijn.
- Het management anticipeert op de ontwikkelingen in de zorg in 2024 door inzet van passende scholing en training. Actuele onderwerpen zijn; grensoverschrijdend gedrag in de zorg en rookvrije zorg. Mogelijke scholing: Scholing grensoverschrijdend gedrag in company 2024 of Veilige zorg via de Academie Landbouw en Zorg.
- Omgaan met agressiviteit. Mogelijke scholing: fysieke weerbaarheid/agressie regulering in company
- BHV en brandpreventie voor deelnemers
- Training gericht op kennis over dementie, Huntington en psychoses.
- Transzorg voor mensen met een beperking-> naar aanleiding van de calamiteit

### 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.

Als organisatie hebben we nagedacht over de vraag wanneer je voldoet aan de eisen van een goed toegerust team, bijvoorbeeld in de ogen van de IGJ. De kwaliteitsmedewerker heeft uitgezocht hoe FLZ aankijkt naar deze norm. Deze verwijst naar beroepscode, brancheorganisaties en normen vanuit gemeenten en inkooporganisaties. Deze zijn voorliggend. Het feit dat de FLZ hiernaar verwijst maar daarnaast ook waarde hecht aan die capaciteiten die zorgboeren hebben en die niet geleerd kunnen worden op school vinden we als Bij Prins waardevol. Daarnaast is het mooi dat we daarmee als organisatie de ruimte krijgen om zelf de norm te stellen wat betreft opleidingsniveau van de medewerkers. Deze norm is vastgelegd binnen Bij Prins. Een waardevol document dat ons helpt bij het nadenken over de benodigde competenties is het nieuwe beroepscompetentieprofiel begeleider gehandicaptenzorg dat op 14 maart 2023 is geactualiseerd.

Bij Prins heeft een concrete richtlijn als het gaat om bevoegd, bekwaam en toegerust personeel. Dit is terug te zien in de concrete doelen waar we mee werken, en ook in de norm die we hanteren: Begeleidende medewerkers, met maximaal 2 uitzonderingen, zijn agogisch gediplomeerd. De leidinggevende medewerkers functioneren minimaal op HBO niveau.

We mogen concluderen dat het onderwerp scholing en ontwikkeling hoog op de agenda staat en dat we echt een lerende organisatie zijn!

#### 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. Naast de evaluaties vinden MDO's en andere gesprekken plaats zoals met een leerwerkbedrijf, jobcoach of medewerkers van de gemeente(n).

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.

Dit jaar is de dossiercheck vernieuwd (zie ook hoofdstuk 3.2.). Doel van deze nieuwe dossiercheck is dat er regelmatig wordt gecontroleerd of alle verplichte en wenselijke items daadwerkelijk in het dossier zijn geplaatst.

Wanneer we een steekproef doen van de evaluaties over 2023 dan valt op dat het bij de meeste deelnemers om begeleidingsdoelen gaat, en in mindere mate om ontwikkelingsdoelen. Omdat we met volwassenen werken zijn veel mogelijkheden, talenten en vaardigheden ontwikkeld. Wat overblijft zijn zaken waar blijvend ondersteuning bij nodig is, te denken valt aan het managen van energie, gedragsregulatie, voorbespreken van activiteiten waardoor de deelnemer overzicht houdt enz. Toch zien we ook grote stappen en behaalde doelen; deelnemers die met gemotoriseerd gereedschap mogen werken omdat ze hun certificaat bosmaaien hebben behaald bijvoorbeeld. Goed om te zien is, dat bij de doelen echt maatwerk wordt geleverd. Wat je zelf kan, doe je zelf, waar je hulp nodig hebt, krijg je ondersteuning. Maar als het even kan bouwen we dit af, stapje voor stapje, in haalbare doelen, waardoor de kans op succes reëel is.

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?

Wat opvalt bij de steekproef is dat het aandachtspunt dat uit het KTO komt; betere communicatie/afstemming ook hier weer naar voren komt. Er is hiervoor een actie aangemaakt. Zie hoofdstuk 6.6.

#### 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 worden tijdig uitgevoerd en vinden volgens de afgesproken frequenties plaats. Bij iedere deelnemer wordt maatwerk geleverd. Vaak blijft een doel actueel omdat het hier gaat om een blijvende ondersteuningsbehoefte. Regelmatig worden doelen ook behaald en succesvol afgerond.

De vernieuwde procedure van dossier controle (zie hoofdstuk 3.2.) verloopt goed.

Een sterke conclusie is ook dat bij meerdere meetmomenten; vanuit KTO, Cliëntenraad en ook vanuit de evaluaties hetzelfde signaal naar voren komt; goede communicatie is belangrijk voor de deelnemers van Bij Prins. Hier gaan we mee aan de slag. Zie actie hoofdstuk 6.6.

### Acties

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

## 6.3 Inspraakmomenten

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

**De inspraakmomenten** hebben een opfrisser gekregen in 2023. Omdat de richtlijn in de Kwapp ruimte bood om af te schalen van de 'cliëntenraad' naar inspraakmomenten, hebben we eind 2022 besloten om dit te doen. Reden hiervoor is dat de strakke kaders belemmerend werden ervaren; het was moeilijk om leden te krijgen en vast te houden waardoor ook de input niet of nauwelijks van invloed was op de organisatie.

Maar we werden ingehaald door de actualiteit. In 2023 werden we door de FLZ geïnformeerd dat de huidige wetgeving geen ruimte biedt voor een alternatieve vorm zoals onze 'inspraakmomenten'. En dus moesten we onze plannen wijzigen. We hebben besloten om daarom onze beslissing terug te draaien.

Om de cliëntenraad een goeie 'boost' te geven is de eerste bijeenkomst van 2023 in de kantine gestart tijdens de pauze. Op deze manier hadden we eerst een grote groep. Nadat de pauze was afgelopen vertrok echter weer een groot aantal mensen en bleven er drie geïnteresseerden over. Maar, dit waren precies de mensen die in het verleden ook hebben deelgenomen aan de CR. En we waren juist op zoek naar nieuw 'bloed' en mensen die in staat zijn om gerichte feedback te geven waarmee we de organisatie kunnen verbeteren. We zijn op zoek gegaan naar mogelijkheden om de interesse te wekken van aspirant leden; interessante onderwerpen, de inzet van presentaties en aandacht voor het resultaat wat de leden hebben bereikt. Ook hebben we een 'cliëntenraad inloopochtend' georganiseerd zonder agenda en met iets lekkers, om gewoon uit te leggen wat we nu doen tijdens zo'n bijeenkomst en hoe iedereen kan en mag meedenken. Toch blijft de CR voor sommige deelnemers of bewoners een 'groot ding' en soms zelfs wat bedreigend. Voor 2024 hebben we als doel om de CR te promoten door aantrekkelijke onderwerpen en laagdrempelige bijeenkomsten (zie actie).

### Onderwerpen

De inspraakmomenten hebben plaatsgevonden op 27-07, 20-09, 31-10 en 06-12. We hebben tijdens de bijeenkomsten verschillende onderwerpen besproken die afkomstig zijn uit de wettelijke richtlijnen over cliënt inspraak. We hebben de volgende thema's besproken:

- Wat is inspraak en wat is een cliëntenraad?
- De kernwaarden van Bij Prins, wat is sterk, waarin kunnen we groeien
- Veiligheid en grensoverschrijdend gedrag, met onder andere het onderwerp vertrouwenspersoon
- Thema gezondheid

Naast de genoemde thema's wordt de input van de leden meegenomen in de agenda. Deze input wordt niet alleen verzameld tijdens de vergadering, maar ook tijdens het verwantenoverleg en bewonersoverleg Fleddervoort. Ook geven begeleiders thema's door die ze horen in de "wandelgangen".

Er zijn concrete en minder concrete resultaten te benoemen over 2023:

Er is meer kennis over de bovenvermelde thema's, de functie vertrouwenspersoon is 'afgestoft' en meer bekendheid gegeven, er staat BHV voor deelnemers ingepland voor 2024 en we hoorden terug dat de deelnemers zich meer "gezien en gehoord" voelden.

### Verwantenoverleg

In het afgelopen jaar is er op verschillende momenten afgestemd met de verwanten van deelnemers en bewoners. Er is een open dag georganiseerd waarbij iedereen welkom was. Op deze dag was er ruimte om te kijken, maar ook om vragen te stellen naar het hoe en waarom we bij Bij Prins de dingen doen, zoals we ze doen.

Om de inspraak van verwanten vorm te geven is dit jaar gekozen om het nuttige met het aangename te verenigen. We hebben een verwantenoverleg gehad op 17-01 en een nieuwjaar-etenje georganiseerd op 29 januari. Ook is er een gezellige middag voor de verwanten georganiseerd door twee medewerkers. Deze vond plaats op 15 oktober. Het waren mooie en zinvolle ontmoetingen.

### Acties

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

### Bijlagen

- Presentatie cliëntenraad
- Presentatie kernwaarden
- Presentatie veiligheid en grensoverschrijdend gedrag
- 2023-11-29 Huishoudelijk reglement Cliëntenraad
- Uitnodiging inloopochten CR
- 2023-07-27 Verslag cliëntenraad geanonimiseerd

## 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.

We hebben veel tijd, aandacht en creativiteit in de cliëntenraad gestopt. Er is een vaste 'harde kern' die geïnteresseerd is, en ook goeie punten inbrengt, maar het leeft nog niet echt bij alle deelnemers en bewoners. Daar willen we in 2024 aan gaan werken. Hiervoor is een actie aangemaakt (zie punt 6.3.).

### Acties

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

### Bijlagen

- Presentatie kernwaarden Zorglandbouw->Bij Prins
- Presentatie Cliëntenraad en inspraak Bij Prins

## 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 2023 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.

Dit jaar was het tweede jaar dat we de nieuwe vragenlijst hebben gebruikt. Hierdoor konden we de scores goed vergelijken. De vragenlijsten die we gebruiken zijn eenvoudig en goed te begrijpen. Ook zijn hierin de thema's van de kernwaarden verwerkt. De scores waren goed en de tevredenheid groot. We zien dat de laatste drie jaar de tevredenheid goed is en stabiel blijft. Locatie Donderen scoorde een tevredenheid van 90%. Voor methode, vragen, respons en conclusies; zie bijlage.

We hebben het resultaat uit het KTO en de visie van de cliëntenraad op de aanwezige kernwaarden binnen Bij Prins met elkaar vergeleken (zie ook notulen in de bijlage van 6.3.). We zien hier duidelijk overeenkomsten. Uit beiden komt naar voren dat: *Ik hoor erbij en ik doe mee* en *Ik kan kiezen uit nuttig werk*, echt terug te zien zijn binnen Bij Prins. Maar de echte 'Bij Prins kernwaarde' is toch echt *Ik word gezien en gehoord*, aldus de cliëntenraad.

### Acties

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

### Bijlagen

- KTO 2023

## 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.

Zoals ieder jaar is ook dit jaar het KTO ingezet. Het is een belangrijk moment die samen met de input van evaluaties, cliëntenraad, verwantenoverleg, bewonersoverleg en andere contactmomenten belangrijke informatie oplevert waarmee het management het beleid kan vormgeven en bijsturen. Uit het KTO van dit jaar nemen we mee dat communicatie en afstemming een belangrijk onderwerp blijft en dat niet alleen medewerkers geschoold worden in het kader van "een leven lang leren", maar dat vanuit de CR ook de wens is geuit dat ook de deelnemers en bewoners hierin worden meegenomen.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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. De fobo wordt opgenomen in een jaaroverzicht (zie bijlage). Daarnaast wordt er jaarlijks een analyse gemaakt, het volledige verslag van deze analyse/evaluatie is toegevoegd als bijlage bij hoofdstuk 7.7. conclusies.

Fobo's maken we bij verschillende 'voorvallen':

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

In een Excel bestand worden het hele jaar 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.

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

In het afgelopen jaar heeft er een ongeval plaatsgevonden op Donderboerkamp, waarbij een deelnemster door een paard werd omgetrokken. Zie bijlage

#### Acties

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

#### Bijlagen

- 2023-01-23 Blad 1 ruwe gegevens Fobo anoniem
- 2023 fobo ongeval geanonimiseerd

## 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 analyse uitgevoerd, het volledige verslag van deze analyse/evaluatie is toegevoegd als bijlage bij hoofdstuk 7.7.

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 7x sprake van een agressie incident; verbale agressie soms gecombineerd met het (om) gooien van een voorwerp.

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

In de bijlage een geanonimiseerde fobo over agressie uit 2023

### Acties

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

### Bijlagen

- Fobo agressie geanonimiseerd

## 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.

Het proces van het registreren van meldingen en incidenten is goed geborgd in de organisatie van Bij Prins. Ieder jaar halen we weer waardevolle informatie uit de fobo's en de jaaranalyse waar we de begeleiding en het beleid van Bij Prins mee kunnen bijsturen en verbeteren. De evaluatie op team en managementniveau zijn waardevol en helpen ons te reflecteren op wat we doen en hoe we de dingen beter kunnen doen. We willen deze informatie nog meer 'destilleren' zodat de aard en oorzaak van de melding helderder wordt doordat er minder meldingen worden gedaan onder de noemer 'overig'. Zie de bijlage fobo analyse en actie voor deze en de overige conclusies.

In de voorgaande hoofdstukken is regelmatig de invloed merkbaar van de ingrijpende gebeurtenis in 2023 waarbij een bewoner van Locatie Fleddervoort zichzelf van het leven heeft beroofd. Hoewel dit gaat over een gebeurtenis op een andere locatie dan Donderboerkamp heeft dit zeker ook impact op alle locaties van Bij Prins. Om deze invloed te kunnen duiden is het onderzoeksverslag als bijlage toegevoegd aan dit hoofdstuk. In het jaarverslag van locatie Fleddervoort zal meer inhoudelijk op de calamiteit worden ingegaan.

### Acties

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

### Bijlagen

- Fobo-analyse 2023
- Rapport calamiteit 28-02-2023 geanonimiseerd

## 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.

#### Aanvragen zoönose certificaat 2022

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2023  
**Actie afgerond op:** 01-11-2023 (Afgerond)

**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  
**Actie afgerond op:** 28-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Toelichting zie jaarverslag

#### Evaluatie arbeidsovereenkomst

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2023  
**Actie afgerond op:** 07-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** besproken geen wijzigingen

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

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Dit is gebeurd door Eline. Dossiervorming blijft aandachtspunt.

#### Evaluatiegesprekken met deelnemers

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** afgerond, doorlopende actie zie jaarverslag

**Functioneringsgesprekken**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2023  
**Actie afgerond op:** 01-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** afgerond

**Kerstborrel**

**Geplande uitvoerdatum:** 21-12-2023  
**Actie afgerond op:** 22-11-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** De bijeenkomst heeft plaatsgevonden. Het was een mooie ontmoeting.

**Vergaderingen cliëntenraad volgens planning (minimaal 4 keer per jaar)**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2023  
**Actie afgerond op:** 22-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** We zijn dit jaar 4 keer bij elkaar gekomen. We hebben ingezet op brede inspraak, zodat iedereen welkom is en inbreng kan hebben. De CR moet actief en blijvend in beeld worden gebracht bij deelnemers.

**Onderhoud en APK auto's, tractoren en aanhangers volgens schema voertuig**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2023  
**Actie afgerond op:** 29-11-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Is doorlopend afhankelijk van APK keuring

**Aanpassen klachtenprocedure en nieuwe updates in zorgboeren.nl , updaten (nieuwe toegevoegde acties) RI&E.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023  
**Actie afgerond op:** 14-11-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Niet van toepassing. Is alleen bij jeugd (zie nieuwsbrief juli 2023)

**Evaluatie infectiepreventieprotocol**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2023  
**Actie afgerond op:** 04-10-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** besproken en aangepast

**Training doelgericht rapporteren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2023  
**Actie afgerond op:** 10-11-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Er is voor gekozen om dit per team in te zetten. Er is goed zicht waar de knelpunten liggen doordat iedere week een dossier status gemaakt wordt door de administratief medewerker. Aan de hand van deze status zijn de knelpunten besproken in het team en heeft de manager gevraagd wat nodig is om deze punten op te lossen. De meeste knelpunten liggen in de planning. De plannen en evaluaties zijn

goed, maar niet altijd op tijd. Hier en daar heeft een medewerker individuele ondersteuning nodig om vaardigheden te verbeteren. Deze ondersteuning is ook geboden. Het is ook mooi om te zien dat de manager knelpunten signaleert en bespreekt en dat collega's ondersteuning bieden. Op deze manier komt dit niet alleen ten goed aan de competenties van de medewerkers maar bevordert dit ook de samenwerking in het team.

#### Uitzoeken bron normering opleidingseis personeel

**Geplande uitvoerdatum:** 20-09-2023

**Actie afgerond op:** 10-11-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** De kwaliteitsmedewerker heeft uitgezocht hoe FLZ aankijkt naar deze norm. Deze verwijst naar beroepscode, brancheorganisaties en normen vanuit gemeenten en inkooporganisaties. Deze zijn voorliggend. Het feit dat de FLZ hiernaar verwijst maar daarnaast ook waarde hecht aan die capaciteiten die zorgboeren hebben en die niet geleerd kunnen worden op school vinden we als Bij Prins waardevol. Daarnaast is het mooi dat we daarmee als organisatie de ruimte krijg om zelf de norm te stellen wat betreft opleidingsniveau van de medewerkers. Deze norm is vastgelegd binnen Bij Prins.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023

**Actie afgerond op:** 31-10-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Dit wordt centraal gefaciliteerd vanuit BEZINNZorg. Zie toelichting jaarverslag.

#### Evaluatie klachtenregeling personeel

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2023

**Actie afgerond op:** 17-10-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Afgerond

#### Door het volgen van een training doelgericht rapporteren wordt het team toegerust om objectief en doelmatig te rapporteren onderzoeknd

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2023

**Actie afgerond op:** 17-10-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** De teams zijn ondersteund bij het rapporteren op doelen. De manager heeft dit proces begeleid. Verder wordt er iedere twee weken een overzicht gemaakt van de dossiers en doelrapportage door de administratief medewerker.

#### Evaluatie richtlijnen stagiairs

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023

**Actie afgerond op:** 04-10-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Geëvalueerd en aangepast

#### Evaluatie stagebeleid

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023

**Actie afgerond op:** 04-10-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Geëvalueerd en aangepast.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023  
**Actie afgerond op:** 04-10-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** afgerond

**Keuren machines**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2023  
**Actie afgerond op:** 04-10-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond.

**Door het volgen van de online training Suïcidepreventie (basis) door medewerkers van Bij Prins is de organisatie meer toegerust op het signaleren en adequaat reageren wanneer deelnemers/bewoners kampen met gedachten van zelfdoding.** onderzoeknmd

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023  
**Actie afgerond op:** 04-10-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Meerdere collega's en vanuit verschillende collega's is de training gevolgd. Zie jaarverslag scholing.

**evaluatie Coronachecklist**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2023  
**Actie afgerond op:** 20-09-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Besloten is om de Coronachecklist uit het kwaliteitssysteem te halen omdat er geen speciaal beleid meer wordt gevraagd vanuit de overheid. Met ons infectiepreventieprotocol blijven we scherp op de maatregelen die nodig zijn om besmettelijke ziekten te voorkomen.

**Evaluatie stagebeleid**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023  
**Actie afgerond op:** 19-09-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Dubbel geagendeerd.

**Door het opnemen van een dossiercheck in de evaluatieprocedure wordt het dossier minimaal 1x per jaar gecontroleerd op volledigheid** onderzoeknmd

**Geplande uitvoerdatum:** 07-07-2023  
**Actie afgerond op:** 06-09-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Iedere twee weken wordt de status van alle dossiers gecontroleerd door Harma, administratief medewerker. Deze status wordt doorgemailed aan de managers. In het overzicht zijn opgenomen: Naam deelnemer, naam PBB-er Team, indicatie, overeenkomst, intakeformulier, handelingsplan, zorgplan, medicatie overzicht, persoonlijke risico inventarisatie, evaluatie zorgplan, evaluatie handelingsplan.

**Door het toevoegen van een werkinstructie MDO aan het primaire proces is het duidelijk voor alle medewerkers of welke wijze afgestemd kan worden met externe zorgverleners.** onderzoeknd

**Geplande uitvoerdatum:** 15-07-2023

**Actie afgerond op:** 06-09-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Er is een stap aan het intakeformulier toegevoegd waarin wordt gevraagd om toestemming voor contact met andere zorgverleners. Hier kunnen deze zorgverleners worden toegevoegd en worden benaderd voor afstemming van de zorg.

#### Evaluatie reglement cliëntraad

**Geplande uitvoerdatum:** 08-06-2023

**Actie afgerond op:** 01-09-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Het reglement is nagelopen en aangepast aan de vernieuwde norm uit het KS.

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

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

**Actie afgerond op:** 01-09-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** We hebben de norm doorgelopen en de documenten geupdate met de informatie van de FLZ. Er is een concept agenda gemaakt die ondersteunend is om meer input te krijgen en de CR een handreiking te bieden in hun taak.

#### Bespreken/ oefenen calamiteitenplan met deelnemers

**Geplande uitvoerdatum:** 02-05-2023

**Actie afgerond op:** 28-07-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** afgerond

#### Evaluatie calamiteitenplan

**Geplande uitvoerdatum:** 02-05-2023

**Actie afgerond op:** 28-07-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** afgerond

#### Aanstelling 1e intern toezichthouder inzake Wtza

**Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2023

**Actie afgerond op:** 07-06-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Leden van de toezichthouder voor Bij Prins: Lianne Woldhuis Nils-Hendrik van der Pol Afgevaardigde van BEZINNZorg

#### Bijscholing BHV

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023

**Actie afgerond op:** 17-07-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Op maandag 17 en donderdag 20 juli hebben alle medewerkers van Bij Prins de cursus BHV en brandpreventie gedaan en met goed gevolg afgerond.

#### **Bijscholing brandpreventie**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023

**Actie afgerond op:** 17-07-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Op maandag 17 en donderdag 20 juli hebben alle medewerkers van Bij Prins de cursus BHV en brandpreventie gedaan en met goed gevolg afgerond.

#### **RIE opnieuw uitvoeren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 03-03-2023

**Actie afgerond op:** 05-07-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Geëvalueerd en aangevuld.

#### **evaluatie EHBO protocol**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2023

**Actie afgerond op:** 19-07-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Besproken en afgerond

#### **Evaluatie medicatieprotocol met medicatiecommissie**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2023

**Actie afgerond op:** 04-07-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Afgerond.

#### **Bijeenkomst medicatiecommissie (alternatief 19-07) doornemen medicatie protocol en bespreken aandachtspunten.**

**Geplande uitvoerdatum:** 03-07-2023

**Actie afgerond op:** 03-07-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Medicatieprotocol besproken en werkwijze doorgenomen. Er is behoefte aan een stroomschema waarop alle stappen in het medicatieproces staan weergegeven. Er is een interne actie aangemaakt.

#### **Evalueren protocol Kloofmachine**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023

**Actie afgerond op:** 13-07-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Geëvalueerd en beheerder document aanpassen.

#### **Evaluatie protocol bosmaaiers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023

**Actie afgerond op:** 13-07-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** geëvalueerd en geen wijzingen.

#### Evaluatie protocol motorkettingzaag

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023

**Actie afgerond op:** 01-06-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** geëvalueerd en goedgekeurd. Alleen document beheerder aanpassen-> Johan Berghuis

#### Organisatie teamactiviteit/uitje/nieuwjaarsborrel

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2023

**Actie afgerond op:** 28-06-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Met de vrijwilligers hebben we een leuke actieve activiteit gedaan; het volgen van een kookworkshop! Het was een gezellige en geslaagde avond.

#### Uitdiepen CAO GHZ door MT

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023

**Actie afgerond op:** 13-07-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Afgerond.

#### Controle brandblusmiddelen

**Geplande uitvoerdatum:** 02-05-2023

**Actie afgerond op:** 03-07-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** afgerond zie factuur JV

#### Training Ontwikkelingsgericht werken. Organisatie-breed

**Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2023

**Actie afgerond op:** 11-05-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Oplossingsgericht werken was een waardevolle bijeenkomst. Afwisseling kennis en doen. Dubbel doel: teamactiviteit en scholing ineen. Waardevol.

#### controle EHBO-koffers

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2023

**Actie afgerond op:** 01-05-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Inhoud gecontroleerd en aangevuld.

**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

**Actie afgerond op:** 07-06-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Document voldoet. Scholing wordt nu in-company georganiseerd. Daarnaast kan een medewerker na overleg ook individuele scholing volgen.

#### Vrijwilligersdag organiseren

**Geplande uitvoerdatum:** 03-04-2023  
**Actie afgerond op:** 07-06-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Dag is gepland op 28-06-2023

#### Evaluatie Protocol toilet schoonmaken

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2023  
**Actie afgerond op:** 07-06-2023 (Afgerond)

#### Evaluatie protocol teek verwijderen

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2023  
**Actie afgerond op:** 02-06-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Gecontroleerd.

#### Evaluatie protocol legionella preventie

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023  
**Actie afgerond op:** 24-04-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** afgerond en aangepast (schrijffout)

#### Aanvraag erkenning erkend leerbedrijf SBB

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2023  
**Actie afgerond op:** 29-03-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Alle erkenning zijn succesvol verlengd.

**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:** 28-02-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Er is geïnvesteerd in de contacten met gemeenten, het praktijkonderwijs en de SBB.

#### Training jaarverantwoording zorg (Wtza) door Chris en AM

**Geplande uitvoerdatum:** 15-02-2023  
**Actie afgerond op:** 16-02-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** De Webinar is gevold.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023  
**Actie afgerond op:** 22-02-2023 (Afgerond)

#### Aanstellen nieuwe coach CR

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023  
**Actie afgerond op:** 17-02-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Niet meer van toepassing

**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:** 01-02-2023 (Afgerond)  
**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:** 02-02-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Meegenomen in het schrijven van het jaarverslag

#### Jaarevaluatie FOBO

**Geplande uitvoerdatum:** 02-01-2023  
**Actie afgerond op:** 26-01-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond.

#### Functioneringsgesprekken

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2022  
**Actie afgerond op:** 01-02-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond

#### Evaluatie protocol gemotoriseerde voertuigen

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2022  
**Actie afgerond op:** 01-02-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Het protocol is geëvalueerd.

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

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	30-12-2022
<b>Actie afgerond op:</b>	27-01-2023 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	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 invoering CAO gehandicaptenzorg

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	10-01-2023
<b>Actie afgerond op:</b>	11-01-2023 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	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.

#### Onderhoud en APK auto's, tractoren en aanhangers volgens schema voertuig

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	01-12-2022
<b>Actie afgerond op:</b>	11-01-2023 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Afgerond

#### Actualiseren kwaliteitssysteem ( jaarcheck)

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	15-12-2022
<b>Actie afgerond op:</b>	02-01-2023 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	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.

#### Vergaderingen cliëntenraad volgens planning (minimaal 4 keer per jaar)

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	01-12-2022
<b>Actie afgerond op:</b>	02-01-2023 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	uitgevoerd. Zie verslagen clientraad.

#### 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.

### Evaluatie hygiëncode

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

### Kennismakingsbezoek plannen leden Intern Toezicht Bij Prins

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

### Bespreking route communicatie met leden Intern Toezicht

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

### Bespreken en vastleggen welke informatie wanneer wordt gedeeld met de leden van het Intern Toezicht.

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

### Evaluatie protocol afname tevredenheidsonderzoeken deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

### Evaluatie Protocol toilet schoonmaken

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

### RIE opnieuw uitvoeren.

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2024

### Het komende jaar zoeken we aansluiting bij het praktijk onderwijs om stagiairs/aspirant deelnemers voor DBK te werven

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2024

### Evalueren Klachtenreglement (en klachten-info)

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2024

### Aanvraag erkenning erkend leerbedrijf SBB

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2024

**DE CR in 2024 promoten onder deelnemers en bewoners door aantrekkelijke onderwerpen en laagdrempelige bijeenkomsten.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2024

**Evaluatie Q1 Jaarplan 2024**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2024

**Evaluatie privacy protocol personeel**

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

**Evaluatie geboorte en abortusprotocol**

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

**Bij Prins onderzoekt de mogelijkheid om actiever stagiairs te werven door: - scholen actief te benaderen -social media in te zetten om Bij Prins meer op de kaart te zetten -door uitbreiding van de soorten stage via Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).**

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

**Bij Prins ontwikkelt beleid op visie en uitvoering van het Intern Toezicht inzage Wtza**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-04-2024

**Evaluatie prikaccidenten protocol**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024

**Vrijwilligersdag organiseren**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024

**controle EHBO-koffers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024

**Bij Prins onderzoekt de mogelijkheid van nieuwe deelnemers door onderzoek te doen naar en contact te leggen met scholen voor praktijkonderwijs.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024

**Controle brandblusmiddelen****Geplande uitvoerdatum:** 02-05-2024**evaluatie EHBO protocol****Geplande uitvoerdatum:** 02-05-2024**Evaluatie calamiteitenplan****Geplande uitvoerdatum:** 02-05-2024**Bespreken/ oefenen calamiteitenplan met deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 02-05-2024**Nieuwe VOG aanvragen Luuk (vervaldatum 09-07-2024)****Geplande uitvoerdatum:** 09-05-2024**Nieuwe VOG aanvragen Eline (vervaldatum 09-07-2024)****Geplande uitvoerdatum:** 09-05-2024**BHV/hartreanimatie deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2024**Evaluatie protocol verzorging paarden en pony's****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024**Evaluatie Protocol verzorging vee****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024**Evaluatie Protocol paardrijden en mensen****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024

**Evaluatie protocol motorkettingzaag**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

**Evaluatie protocol bosmaaiers**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

**Evaluëren protocol Kloofmachine**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

**Evaluatie medicatieprotocol met medicatiecommissie**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

**Evaluatie calamiteitenplan**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

**Bijscholing brandpreventie**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

**Bijscholing BHV**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

**Actualiseren overzicht dossiercheck Harma**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

**Hoe registreren we bijwerkingen van medicatie? Input Danielle naar aanleiding van medicatietraining. Suggestie aanvulling op medicatieprotocol?**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

**Bespreken toetsingskader medicatieveiligheid IGJ tijdens medicatie overleg**<https://www.igj.nl/publicaties/toetsingskaders/2023/12/21/toetsingskader-medicatieveiligheid>

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

**Evaluatie thema Seksualiteit n.a.v. werkbeschrijving**

Geplande uitvoerdatum: 03-06-2024

**zoeken webmaster die het khb wil updaten**

Geplande uitvoerdatum: 03-06-2024

**VOG vernieuwen Luuk en Eline voor 09-07-2024**

Geplande uitvoerdatum: 09-06-2024

**Evaluatie Q2 Jaarplan 2024**

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

**De medewerkers van ambulans gaan de training 'Jong en transgender' volgen. Eventueel aangevuld met een spreker vanuit de Praktijk de Vaart (behandelaar) op advies van gedragswetenschapper BEZINNZorg**

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

**Het komende jaar is communicatie, afstemming en voorbespreken van activiteiten, wijzigingen en andere belangrijke gebeurtenissen een terugkerend aandachtspunt tijdens team overleggen en het strategisch overleg.**

Geplande uitvoerdatum: 02-07-2024

**Reminder fobo plaatsen in ZilliZ**

Geplande uitvoerdatum: 13-07-2024

**Inventariseren of medewerkers te maken hebben met ongewenst gedrag van collega's of leidinggevende (bijv. pesten, discriminatie, (seksuele)intimidatie of agressie/geweld) door middel van een vraag hierover toevoegen aan MTO**

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2024

**Tijdens het MTO van 2024 wordt uitvraag gedaan over het gebruik en de gebruiksvriendelijkheid van ZilliZ, KHB en werktijden.nl**

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2024

**Keuren machines****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2024**Onderhoud en keuring elektrische gereedschappen, zie map welke hier onder vallen.****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2024**Afname tevredenheidsonderzoek deelnemers, reacties uit teamoverleg en cliëntraad verwerken in het verslag.****Geplande uitvoerdatum:** 02-09-2024**Evaluatie Q3 Jaarplan 2024****Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2024**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 arbeidsovereenkomst****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024**Aanvragen zoönose certificaat 2022****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024**Evaluatie protocol gemotoriseerde voertuigen****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2024

**Onderhoud en APK auto's, tractoren en aanhangers volgens schema voertuig**

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024

**Functioneringsgesprekken**

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024

**Evaluatie Q4/eindevaluatie Jaarplan 2024**

Geplande uitvoerdatum: 18-12-2024

**Vergaderingen cliëntenraad volgens planning (minimaal 4 keer per jaar)**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Het komende jaar is er meer verbinding tussen de locaties doordat er tijd wordt genomen voor 'live' contactmomenten met deelnemers en collega's op/van de andere locaties.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Door het inzetten van het formulier 'blik van buiten' krijgen we input waarmee we de organisatie kunnen sturen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

**Uitzoeken concrete norm van inspectie voor de personele bezetting van de teams**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Het komende jaar wordt de aard en oorzaak van de fobo meer aandacht gegeven tijdens de evaluatie, waardoor er meer concrete informatie beschikbaar komt die van belang is voor de organisatie en voor de individuele cliënt.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

**Evaluatiegesprekken met deelnemers**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

**Actualiseren kwaliteitssysteem ( jaarcheck)**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

**Jaarevaluatie FOBO**

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025

**Evaluatie protocol teek verwijderen**

Geplande uitvoerdatum: 08-02-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

**Evaluatie protocol onderhoud en keuring arbeidsmiddelen**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025

**Evaluatie protocol legionella preventie**

Geplande uitvoerdatum: 08-06-2025

**Evaluatie reglement cliëntraad**

Geplande uitvoerdatum: 08-07-2025

**Evaluatie infectiepreventieprotocol**

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025

**Evaluatie infectiepreventieprotocol**

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025

**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

**Evaluatie stagebeleid**

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025

**Evaluatie richtlijnen stagiairs**

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025

**Evaluatie klachtenregeling personeel**

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025

**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

**Afname tevredenheidsonderzoek personeel, reacties uit teamoverleg verwerken in het verslag**

Geplande uitvoerdatum: 10-11-2025

**Evaluatie frequentie inzet MTO. Reden is het afschalen naar 1x per twee jaar i.v.m. stabiliteit in de organisatie en de kleinschaligheid.**

Geplande uitvoerdatum: 10-11-2025

**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

#### **Evaluatie protocol onderhoud en keuring arbeidsmiddelen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

**Toelichting:** Gecontroleerd door beheerder.

#### **Jaarevaluatie FOBO**

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

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 25-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

**Toelichting:** Uitslag zie jaarverslag

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 05-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

**Toelichting:** Afronding zie jaarverslag

#### **Evaluatie A5 jaarplan en meerjarenplan als instrument Strategisch overleg**

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

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 07-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

**Toelichting:** Werken met het A% jaarplan biedt veel overzicht en is praktisch bij het tussentijds evalueren van de status van de doelen. Van deze tussentijdse evaluaties is verslaglegging gemaakt waardoor bij het schrijven van het jaarverslag concrete informatie voor handen is.

#### **Logo BEZINNZorg in documenten Bij Prins wijzigen bij evaluatie en aanpassing documenten.**

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

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 07-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

#### **Actualiseren kwaliteitssysteem ( jaarcheck)**

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

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 09-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

**Toelichting:** Gecontroleerd, nieuwe normen nagelopen en geactualiseerd.

**Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 09-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024  
**Toelichting:** Gecontroleerd en aangepast

**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag

**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

**Organiseren BHV training met deelnemers. Opnemen in scholingsdoelen 2024 Jaarverslag.**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-02-2024  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 03-04-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024  
**Toelichting:** Afgerond. De training is gepland in mei.

**inplannen training genderproblematiek medio 2024**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2024  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 03-04-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024  
**Toelichting:** De medewerkers van ambulans gaan de training 'Jong en transgender' volgen. Eventueel aangevuld met een spreker vanuit de Praktijk de Vaart (behandelaar) op advies van gedragswetenschapper BEZINNZorg

**Controleren inwerkprocedure op melden fobo aan managers en kwaliteitsmedewerkster.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2024  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 03-04-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024  
**Toelichting:** Fobo is onderdeel van ZilliZ en wordt meegenomen in de instructie. Zie: o Uitleg en instructie over het raadplegen, gebruiken en rapporteren in het digitale cliëntendossier (ZilliZ). Een eigen account kan worden aangevraagd bij de zorgmanager

**afroeden aanpassen khb, contact opnemen met Gijs, doorgeven wijzigingen**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-04-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024  
**Toelichting:** Gijs heeft na beraad aangegeven dat hij van deze opdracht afziet. We gaan op zoek naar iemand anders.

**Doorvoeren van wijzigingen KHB door mediavormgever G.B.**

**Geplande uitvoerdatum:** 20-03-2024  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-04-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024  
**Toelichting:** De Webmaster is gestopt. Er is een nieuwe actie aangemaakt om een vervanger te zoeken.

**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 waardevol onderdeel bij het werken volgens de PDCA cyclus. Zaken die we evalueren leveren verbeterpunten op die we meteen wegzetten in de actielijst. Ook de terugkerende acties als controleren van EHBO dozen, brandblussers maar ook terugkerende processen zoals bijeenkomsten van de cliëntenraad en tevredenheidsonderzoek worden hier in opgenomen. Opvallende zaken worden afgevinkt. Soms wordt de informatie over deze actie hierbij beschreven, maar sinds 2023 zetten we deze informatie meteen in 'klad' in het jaarverslag. Het resultaat van deze werkwijze heeft ons overweldigd. Er is veel input gegenereerd, duidelijk meer dan vorige jaren. We hebben het idee dat in voorgaande jaren veel relevante informatie wat was 'weggezakt'. Hierdoor is het jaarverslag langer, maar voor de organisatie ook waardevoller geworden als het gaat om reflectie op de processen. Ook is een conclusie; wat doen we ongelofelijk veel in een jaar!

**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

#### 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 2024. Zie bijlage. Vorig jaar is Bij Prins begonnen om de speerpunten, doelen en verbeterpunten samen te voegen en in beeld te brengen. Dit is goed bevallen.

Het schrijven van het jaarverslag is een mooi moment om al nieuwe doelen te inventariseren 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 2024 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 A5 2024 Bij Prins

## 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 2024. 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.

- 4.3 • Overeenkomst medewerker vertrouwenspersoon via Stigas

- 3.3 • Verslag Jaarplan Q1
- 2022-12-31 Beroepscompetentieprofiel begeleider gehandicaptenzorg
- Jaarplan A5 Bij Prins 2023

- 3.1 • Flyer houtwerkplaats en Bij Lokaal
- Uitnodiging vriendenkring 24-09-2023
- Reisverhaal Drenthe, artikel met Donderboerkamp en Bij Lokaal

- 7.7 • Fobo-analyse 2023
- Rapport calamiteit 28-02-2023 geanonimiseerd

- 9.2 • Jaarplan A5 2024 Bij Prins

- 7.3 • Fobo agressie geanonimiseerd

- 6.5 • KTO 2023

- 3.2 • 2024-01-25 Content actualisatie KHB 2024
- 2023-12-22 Schema primair proces
- BEZINNZorg locatie bezoek 2023

- 7.1 • 2023-01-23 Blad 1 ruwe gegevens Fobo anoniem
- 2023 fobo ongeval geanonimiseerd

- 6.3 • Presentatie cliëntenraad
- Presentatie kernwaarden
- Presentatie veiligheid en grensoverschrijdend gedrag
- 2023-11-29 Huishoudelijk reglement Cliëntenraad
- Uitnodiging inloopochten CR
- 2023-07-27 Verslag cliëntenraad geanonimiseerd

- 6.4 • Presentatie kernwaarden Zorglandbouw->Bij Prins
- Presentatie Cliëntenraad en inspraak Bij Prins