

Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

Bij Prins

Bij Prins, Locatie Fleddervoort

Locatienummer: 2539



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	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	11
3.3 Algemene conclusies	14
4 Deelnemers en medewerkers	19
4.1 Deelnemers	19
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	20
4.3 Personeel	21
4.4 Stagiairs	23
4.5 Vrijwilligers	23
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	24
5 Scholing en ontwikkeling	25
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	25
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	26
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	26
6 Terugkoppeling van deelnemers	28
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	28
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	29
6.3 Inspraakmomenten	29
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	30
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	31
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	31

7 Meldingen en incidenten	32
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	32
7.2 Medicatie	34
7.3 Agressie	35
7.4 Ongewenste intimiteiten	35
7.5 Strafbare handelingen	35
7.6 Klachten	36
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	36
8 Acties	38
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	38
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	43
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	48
9 Doelstellingen	49
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	49
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	49
9.3 Plan van aanpak	50
Overzicht van bijlagen	51

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 Fleddervoort

Registratienummer: 2539

Hoofdweg 32, 9341 BJ Veenhuizen

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 medicatie
- 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 verkeerd, 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 Veenhuizen. Bij Prins is één organisatie met één universeel kwaliteitshandboek voor alle locaties. In het jaarverslag zijn algemene onderdelen opgenomen die voor alle locaties gelden en onderdelen die alleen gelden voor de locatie waar het jaarverslag over gaat. Uit de tekst wordt duidelijk welke onderdelen voor de gehele boerderij gelden en welke bij de betreffende locatie horen. Bij de actielijst is het volgende systeem gehanteerd voor het verdelen van de acties over de verschillende locaties:

- Acties die specifiek voor 1 locatie gelden, zijn alleen opgenomen bij die betreffende locatie.
- Acties die voor meerdere locaties gelden, zijn opgenomen bij die locatie waar de verantwoordelijke(n) voor de actie werkzaam is (zijn).

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Foto 1 geeft een beeld van het team van de woonbegeleiding/Fleddervoort. We hebben in 2023 veel dingen meegemaakt. Leuke, spannende en verdrietige dingen. We hebben elkaar aangemoedigd, hebben met elkaar meegeleefd, we hebben samen teleurstellingen ervaren en hebben samen geleerd. En we hebben elkaar gesteund en met elkaar samengewerkt toen een van de bewoners van Fleddervoort is overleden. We zijn gegroeid als team.

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'.

Foto 3 Geeft iets van Donderboerkamp weer. Kernwaarde daar wordt genoemd; ik kan kiezen uit nuttig werk. Hoewel Donderboerkamp een andere locatie is dan waar dit jaarverslag over gaat, zijn de locaties onmiskenbaar met elkaar verbonden. En daarom hoort deze foto er echt bij.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

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. 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

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 Fleddervoort

In het afgelopen jaar is er veel gebeurd in Veenhuizen. Een korte vogelvlucht:

'Thuis'

In het afgelopen jaar hebben we fijn gewoond aan de Hoofdweg in Veenhuizen. De 'mannen' hebben hun eigen plek en aanspreekpunt en er is een hecht team begeleiders. Samen wordt er gezellig samen gegeten en koffie gedronken, spelletjes gedaan, gelachen en soms ook ruzie gemaakt en weer bijgelegd. Dit jaar hebben we samen ook iets heel heftigs meegemaakt; een van onze medebewoners heeft besloten niet meer te willen leven. Wij hebben dat als team en als bewoners niet aan zien komen. Ook voor betrokken behandelaren, familie en vrienden was dit volkomen onverwachts. (Reflectie calamiteit zie hfst 7).

In de periode direct na het overlijden van onze huisgenoot en cliënt hebben we met en bij elkaar troost gezocht, zijn medewerkers en deelnemers ondersteund door professionele hulp, maar hebben we als team ook veel gereflecteerd. Wat merkbaar was dat medewerkers zich schuldig voelden en vragen hadden als: wat heb ik gemist, had ik het aan kunnen zien komen, had ik het kunnen voorkomen? Om hierin het team te ondersteunen is meteen na het incident contact gezocht met slachtofferhulp en een rouwtherapeut. Ook heeft de kwaliteitsmedewerkster contact opgenomen met een collega die ook met een onverwacht overlijden op de woonlocatie te maken kreeg. Via haar werd waardevolle informatie verkregen. Met de informatie van de rouwtherapeut werden de managers toegerust om gesprekken aan te gaan met medewerkers. De inzet van slachtofferhulp was goed omdat ook de managers verslagen waren door het gebeuren, en het mogelijk

is dat personeelsleden hen willen 'sparen' door niet alles te vertellen waar ze mee worstelen waardoor de medewerker zelf met zijn emoties blijft rondlopen. De managers zelf hebben ook gebruik gemaakt van slachtofferhulp en konden hun verhaal kwijt bij de twee andere leden van het MT.

De periode voorafgaand aan de begrafenis was een heel verdrietige, maar ook een heel verbindende periode. Met de bewoners en deelnemers is vorm gegeven aan de rouw door een gedenkhoekje in te richten, door samen gesprekken te voeren met een psycholoog, door met de persoonlijke begeleider aan de hand van een boekje over de dood gesprekken te hebben. Bij alle bewoners hebben we gestreefd om begeleiding op maat te geven. De zorgvraag, het niveau en de eerdere opgedane ervaringen met de dood van de bewoner waren daarbij het uitgangspunt. Naast zorg voor bewoners en personeel was er ook aandacht voor ouders en verwanten. Deze zijn meteen ingelicht, zodat ze de informatie uit eerste hand hoorden en ook meteen met hun vragen konden komen. Ook zijn ouders en verwanten geïnformeerd over de mogelijkheid van slachtofferhulp.

Na de begrafenis hebben we op advies van de rouwtherapeut en de collega zorgboer nog een aantal weken het gebeuren op de agenda gezet om tijd en ruimte te geven aan de medewerkers om op hun eigen tijd alles te bespreken en te verwerken. Het was goed om te zien dat er na een verloop van tijd bij alle medewerkers het gevoel kwam: dit gebeuren vergeten we niet, maar het is ook weer goed om over te gaan naar de normale structuur. Voor deelnemers lag dit moment soms al eerder; de begrafenis was een concrete en zichtbare afsluiting waarbij de bewoners die dit wilden een mooie bijdrage konden leveren.

Terugblikkend is het bijzonder om terug te horen hoe onze bewoner gewaardeerd werd én gemist wordt. Het is ontroerend om bij het ophalen van herinneringen de verbinding van de bewoners met elkaar te 'proeven'. Zijn overlijden betekende loslaten en samen zoeken naar vormen van een nieuw soort verbinding in de zin van de 'nagedachtenis.' Ook merken we dat doordat we dit met elkaar hebben meegemaakt er een 'groeisput' kwam in de verbinding binnen het team. We hebben met elkaar een diep verdrietige gebeurtenis meegemaakt, maar we hebben ook ontroerend mooie dingen meegemaakt...

In de afgelopen jaren hebben we met veel plezier gebruik gemaakt van de (huur) locatie van Fleddervoort. Het afgelopen jaar zijn er echter dingen veranderd. Door de verkoop van de locatie aan een nieuwe eigenaar zie je dat met de eigenaar ook andere zaken veranderen. We hebben te maken gekregen met andere voorwaarden, waaronder de huurprijzen en facilitering en onderhoud van het gebouw. Dit jaar loopt het huurcontract van 10 jaar af en krijgen we de mogelijkheid om de huur voor opnieuw een langere periode vast te leggen. Begin 2024 komt hier duidelijkheid over.

Op 29-01-2023 heeft de nieuwjaarsreceptie plaatsgevonden op Fleddervoort. Bewoners, begeleiders en familie en verwanten hebben samen het nieuwe jaar ingeluid met een hapje en een drankje.

'Uit'

- Op 1 juli hebben we vanuit Bij Prins meegedaan met ringsteken in Norg zowel bewoners van FV als deelnemers die ambulante worden begeleid deden mee.
- Op 27 augustus zijn we met elkaar uit eten geweest bij Happy Wok in Assen
- Bijzondere vermelding is het bezoek aan de PI (Penitentiare Inrichting) Veenhuizen. Deze bestond 200 jaar en ter ere hiervan mochten alle inwoners van Veenhuizen een kijkje komen nemen binnen de muren. Daar werden we letterlijk in de boeien geslagen en hebben we veel informatie gekregen. Het was een interessant en indrukwekkend bezoek.
- Op 4 oktober hebben we met elkaar gezwommen in de Bonte Wever

Acties

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Ontwikkelingen op het gebied van zorgaanbod

In het afgelopen jaar zijn er geen wijzigingen geweest 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 een aanmelding hebben gehad voor Fleddervoort die qua leeftijd en zorgvraag aan leek te sluiten bij onze bewoners. Na overleg met het team, de plaatsende organisatie en het management is toch besloten om deze jonge man niet te plaatsen omdat we inschatten dat er mogelijk negatieve interactie zou kunnen ontstaan met de huidige bewoners én medewerkers aangaven niet over de juiste competenties te beschikken om hier adequaat mee om te gaan. Daarnaast waren er zorgen dat dit onrust zou geven in de nu stabiele woonsituatie. We zijn met dit handelen trouw gebleven aan onze visie op het zorgaanbod wat wij kunnen en willen bieden.

Er zijn dus geen wijzigingen in het zorgaanbod, wel was er sprake van een uitbreiding van de beschikbare plaatsen op locatie Fleddervoort.

Na het vertrek van het "Achterwachtgezin" uit het belendende pand van Fleddervoort in 2022 is hier extra ruimte vrijgekomen voor bewoners met een zorgvraag. Een wat oudere bewoner is van zijn studio met 'split level' verhuisd naar het huis, met een gelijkvloerse woonruimte. Daarnaast heeft er een interne verhuizing plaatsgevonden en hebben we een nieuwe bewoner mogen verwelkomen in de vrijgekomen studio.

Het betrekken van een deel van de woning bij de zorg vraagt ook aanpassingen in het ontruimingsplan, sleutelplan en de voorzieningen. De BMI kan niet op korte termijn aangepast worden, daarnaast is het een goed moment om dit volgend jaar te doen wanneer de BMI gekeurd moet worden en de melders (slow whoop) vervangen worden. In overleg met de leverancier zijn er geschakelde (wifi) brandmelders opgehangen in de woning die het signaal doorgeven naar het appartementen gebouw. Verder zijn er bordjes opgehangen om de (nood)uitgang aan te geven.

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

Zie zorgaanbod

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 zorgzwaartes 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 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 PB-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 roulatiesysteem bedacht waarbij leden bij andere leden lid van het Intern Toezicht zijn. Uiteraard is hierbij rekening gehouden met de restricties met betrekking tot mogelijke 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 0 acties opgenomen in de actielijst.

3.3 Algemene conclusies

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

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 en 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 bevestigd 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 mailverkeer 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 onze 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 0 acties opgenomen in de actielijst.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Doelgroepen en zorgzwaartes

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

Binnen Locatie Veenhuizen wordt Wonen geboden met daarnaast ambulante (woon)begeleiding. 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 Veenhuizen (2539): 23 deelnemers (17 Ambulant en 6 Fleddervoor)

Samenstelling Locatie Veenhuizen (2539)

16 deelnemers met een verstandelijke beperking
 5 deelnemers met een psychiatrische/ psychische hulpvraag
 2 deelnemers met niet aangeboren hersenletsel

Aantal deelnemers eind 2023

- Eindsaldo (31-12-2023) totaal Bij Prins: 31 deelnemers
- Eindsaldo (31-12-2023) Locatie Veenhuizen (2539): 23 deelnemers (17 ambulant en 6 Fleddervoor)

Samenstelling Locatie Veenhuizen (2539)

16 deelnemers met een verstandelijke beperking
 5 deelnemers met een psychiatrische/ psychische hulpvraag
 2 deelnemers met niet aangeboren hersenletsel

Instroom 2023

Instroom in 2023 totaal Bij Prins: 2 deelnemers
 Instroom in 2023 Locatie Veenhuizen (2539) 2 deelnemers

Uitstroom 2023

- Uitstroom in 2023 totaal Bij Prins: 4 deelnemers
- Uitstroom in 2023 Locatie Veenhuizen (2539) : 2 deelnemers

Samenstelling uitstroom Locatie Veenhuizen (2539):

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

Redenen van uitstroom

- 1 Verhuizing
- 1 Overlijden

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

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Uit het overzicht van in- en uitstroom blijkt dat er sprake is van een stabiele situatie. Zowel bij de ambulante woonbegeleiding als op Fleddervoort is er 1 bewoner uitgestroomd en een nieuwe bewoner verwelkomd. Wanneer je dit in cijfers uitdrukt is dit feitelijk en geeft het geen beeld van het verhaal van de mensen die achter de cijfers zitten. Toch is het goed om het verloop van de in- en uitstroomcijfers te monitoren omdat dit van invloed is op veel andere processen zoals personeelsbeleid en financieel beleid. Zie ook hoofdstuk 4.3. Op dit moment is er geen reden om het beleid rond in- en uitstroom van bewoners te wijzigen

Acties

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

4.3 Personeel

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

Medewerkers 2023

Het afgelopen jaar is er redelijk wat verloop geweest in het personeel. Dit geldt met name voor de woonbegeleiding en Fleddervoort. We waren wel in staat om de lege plekken te vullen, maar soms niet om ze 'gevolgd te houden'. Meerdere keren bleek het werk bij de woonbegeleiding toch niet wat de nieuwe medewerker er zich van had voorgesteld, was het aantal uren toch te weinig of kwam er een andere uitdaging op hun pad in de vorm van een verhuizing of een andere leuke baan.

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. Nieuwe vacatures worden uitgezet via de website en via een online uitzendbureau Indeed. Qua medewerkers is locatie Veenhuizen gelijk gebleven. Dat is passend omdat ook het aantal deelnemers gelijk is gebleven.

Locatie	Aantal 01-01-2023	Aantal 31-12-2023	Instroom	Uitstroom
Totaal Bij Prins	25	21	4	8
Algemeen	5	5	0	0
Donderen 2537	12	8	0	4
Veenhuizen 2539	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 zijn geen nieuwe verbeterpunten naar voren gekomen.

Actie team ambulante

In het jaarverslag over 2022 kwamen we tot de conclusie dat er meer aandacht nodig was voor team Ambulant. Hiervoor hadden we het volgende doel aangemaakt:

Door:

- Het inzetten op rust en stabiliteit*
- Het team meer te betrekken bij alle stappen van de zorg*
- Het team te betrekken bij de sollicitatieprocedure*
- Iedere 6 weken een teamlunch te organiseren*

werkt team ambulante aan het vormen van een hecht team en verbinding met de organisatie.

Naar aanleiding van deze acties hebben we de volgende stappen gezet om ons doel te bereiken:

- Er wordt meer verantwoordelijkheid gelegd bij de medewerkers. Ook wordt daarbij de ruimte geboden die nodig is om deze taak naar eigen inzicht (en in afstemming met de manager) uit te voeren.
- In de teams is besproken en wordt ruimte geboden om onderling aan te schuiven bij de teamvergaderingen van de andere locaties. Zo wordt de zorg voor de individuele deelnemers niet alleen geoptimaliseerd, maar kunnen de medewerkers vanuit verschillende perspectieven naar de zorg kijken en meedenken.
- Er is aandacht besteed aan het feit dat het goed is, om, als je een deelnemer haalt of brengt van/naar een andere locatie, je dan ook even de tijd neemt om even koffie mee te drinken of een broodje te eten en zo te investeren in de verbinding met andere teams.
- Naast werk gerelateerde acties hebben we ook meer informele momenten georganiseerd. Teams hebben de ruimte gekregen om samen een terrasje te pakken om samen te lunchen of van een high tea te genieten bij een horeca gelegenheid. Ook is er met zijn allen Chinees gegeten op Donderboerkamp. Tussendoor worden er bewust bliken van waardering georganiseerd door een keer voor taart te zorgen of een lekker smoothie.
- Er worden samen activiteiten gedaan bijvoorbeeld een dag met elkaar op pad met de menkar.
- Ook in 2024 willen we blijven inzetten op de verbinding in de teams en tussen de teams van de verschillende locaties. Want we zien dat het belangrijk is om, net als bij ieder andere relatie, te blijven investeren in elkaar.

We hebben een nieuwe medewerkersvertrouwenspersoon via Stigas in verband met de pensionering van onze voormalige vertrouwenspersoon Wim Klauke. 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 zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.4 Stagiairs

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

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 Fleddervoort. 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. Ook de externe stagiaire volgt deze opleiding.

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. 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 is 1 actie 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.

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 is 1 actie 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 hygiëncode 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 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 bekwaam te zijn voor de uitdagingen die je in je werk kunt tegenkomen. Hiervoor stelt Bij Prins zich ieder jaar doelen. Voor de komende jaren zijn dit:

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 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 beroeps codes, 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 met de mensen die ambulante begeleid worden en die wonen op Fleddervoort. 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 uitstroonden 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 (Doel gesteld op Fleddervoort, opgepakt en begeleid met Donderboerkamp) 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 een aantal keren naar voren komt. Er is hiervoor een actie aangemaakt. Zie hoofdstuk 6.6. Verder is de leesbaarheid en de uitvraag ook een aandachtspunt bij de evaluaties. Hiervoor is ook een actie aangemaakt.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Bewonersoverleg

Meerdere keren per jaar hebben we bewoners overleg. Dit is in aanvulling op de gewone gesprekken aan tafel en tijdens koffie momenten waarin ook diverse onderwerpen 'langs komen'. De overleggen hebben plaatsgevonden op 14-03, 09-05 en 11-07. De onderwerpen tijdens deze bijeenkomsten zijn doorgaans meer van huishoudelijke aard, maar de eerste van 2023 stond in het teken van het verlies van onze medebewoner. Psycholoog Haike Jacobs is daarbij aangesloten en heeft met de mannen gesproken over rouw en verdriet. Ook op andere momenten is hier over doorgesproken. De andere bewoners-bijeenkomsten stonden wel in het teken van regelzaken; het ging bijvoorbeeld over afvoer van de badkamers, het tijdstip van het avondeten, vakantie ideeën, een verhuizing en de statiegeld op blikjes. We merken dat de meeste overlegmomenten kort en praktisch zijn. Dat is prima en ook verklaarbaar omdat veel zaken tijdens sociale momenten worden besproken of dat er soms voor wordt gekozen informatie uit te vragen of te delen tijdens de dagelijkse individuele contactmomenten.

Acties

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

Bijlagen

- Presentatie Cliëntenraad en inspraak Bij Prins
- Presentatie kernwaarden
- Presentatie veiligheid en grensoverschrijdend gedrag
- 2023-09-01 Huishoudelijk reglement cliëntenraad Bij Prins
- 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.

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 Fleddervoort en ambulans scoorden een tevredenheid van 83%. 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 zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Algemeen:

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

Calamiteit 28-02-2023

Op 28-02-2023 heeft er een ingrijpend incident plaatsgevonden op Fleddervoort. Een bewoner is om het leven gekomen door zelfdoding. Hij is gevonden in zijn appartement. Omwille van privacy van familie, verwanten en betrokkenen worden in dit hoofdstuk geen gedetailleerde gegevens weergegeven. Deze zijn wel beschikbaar (in de bijlage) voor de auditor die onze organisatie toetst. In dit rapport beschrijven we op welke manier we beroepsmatig hebben gehandeld en hoe we hierop hebben gereflecteerd.

Bij Prins heeft een tweetal protocollen die het proces beschrijven hoe we handelen bij calamiteiten:

- Protocol meldingen en calamiteiten en geweld; meldingsplicht WMO Gemeente NMD
- Protocol agressie en ongewenste gebeurtenissen Bij Prins

Naast de protocollen van Bij Prins waren de protocollen van de politie/ forensische recherche van toepassing omdat we te maken hadden met een niet natuurlijke dood. De protocollen hebben richting gegeven aan ons handelen na het overlijden van onze bewoner. Naast deze protocollen is het advies van BEZINNZorg van grote waarde geweest.

Na het incident is er direct contact opgenomen met BEZINNZorg en de samenwerkende gemeente Noord Midden Drenthe. Er is overleg geweest tussen de directie van BEZINNZorg en de NMD in de personen van dhr. van Donkersgoed Directeur, mw. Kits, Senior Trajectbegeleider (BEZINNZorg) van mevrouw Speckman, Toezichthouder en kwaliteitsmanager (NMD) op 2 maart 2023 om te 'wegen' of dit incident ook gemeld moest worden bij de IGJ. Op basis van de richtlijnen van het IGJ; <https://www.igj.nl/onderwerpen/suicidepoging>, NMD <https://nmdsamenwerking.nl/wp-content/uploads/2021/12/Protocol-meldingen-calamiteiten-en-geweld-maart-2020.pdf> en de FLZ <https://www.zorgboeren.nl/actueel/calamiteiten-en-incidenten-in-de-zorg-waar-en-wanneer-moeten-die-gemeld-worden> is op dat moment geconcludeerd dat het onderzoek van deze calamiteit bij de toezichthoudende gemeente thuishoort. Deze werkwijze is ook geëvalueerd met het kwaliteitsbureau. De conclusie was dat we strikt genomen juist hebben gehandeld maar dat het raadzaam is om in dit soort situaties ook de IGJ te informeren, zeker wanneer WLZ deelnemers aanwezig/getuige zijn van de calamiteit. Dit advies hebben we ons ter harte genomen en om dit te borgen is het protocol Agressie en ongewenste gebeurtenissen met deze informatie aangevuld. Het document is ook toegevoegd aan het online Kwaliteitshandboek voor de medewerkers.

Conform het protocol van de Gemeente NMD is er een onderzoekscommissie samengesteld (managers Bij Prins, Senior Trajectbegeleider BEZINNZorg en beleidsmedewerker kwaliteit). Deze commissie heeft een onderzoek uitgevoerd waarbij onder andere een prisma analyse is ingezet. Het verslag van de toedracht, de opvolging en het onderzoek is in de bijlage toegevoegd. De beschreven onderwerpen zijn:

- Clientgegevens en datum incident
- samenstelling onderzoekscommissie
- Betrokken zorgverleners
- Wijze van onderzoek
- Analyse en tijdspad
- Conclusies en verbetermaatregelen
- Beschrijving nazorg
- Acties van bestuurders.

Acties

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

Bijlagen

- Rapport calamiteit 28-02-2023
- Fobo-analyse 2023
- Gegevens fobo 2023 anoniem

7.2 Medicatie

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

Binnen 'Bij Prins' worden alle medicatie gerelateerde 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.

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 Fleddervoort en ambulans was 5x sprake van een medicatie incident. namelijk:

1. Medicatie verstrekt terwijl deze was gestopt 1x
2. Medicatie niet ingenomen 3x
3. Klaargelegde medicatie niet ingenomen door verhindering thuiskomst door slecht weer 1x

In het fobo formulier wordt naar aanleiding van een medicatie incident informatie opgenomen over:

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

Zie bijlage Fobo anoniem

Acties

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

Bijlagen

- Fobo medicatie geanonimiseerd

7.3 Agressie

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

Binnen 'Bij Prins' worden alle agressie incidenten geregistreerd op een Fobo meldingsformulier. Dit formulier wordt in het dossier van de deelnemer gehangen en er wordt een intern bericht gestuurd aan de manager en de kwaliteitsmedewerkster om hen te informeren. De fobo wordt besproken in het strategisch overleg en in het agogisch overleg van de begeleiders. Er worden eventuele verbeteracties afgesproken. Daarnaast wordt er jaarlijks een evaluatie opgesteld, het volledige verslag van deze evaluatie is toegevoegd als bijlage. In het Excel bestand (zie bijlage hoofdstuk 7.1.) staan alle fobo's geïnventariseerd door de kwaliteitsmedewerker. Dit doet zij op basis van de fobo formulieren die de medewerkers maken en waar zij een melding van krijgt. Op Fleddervoort en ambulans was 13x sprake van een agressie incident. namelijk:

- Agressie tegen materiaal 2
- Verbale agressie 6
- Agressie fysiek 3
- Agressie fysiek gericht op zichzelf 2 (tegen deur slaan uit onmacht bijvoorbeeld)

In het fobo formulier wordt opgenomen informatie over:

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

Zie bijlage Fobo agressie Anoniem

Acties

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

Bijlagen

- Fobo 2023 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.

Conclusies calamiteit:

*Grote, ingrijpende veranderingen kunnen je leven op zijn kop zetten. Ziekte, een scheiding, de dood van een dierbare: het zijn gebeurtenissen die inslaan als de bliksem en je het gevoel kunnen geven dat jouw wereld vergaat. Toch hoor je mensen achteraf vaak zeggen dat ze een tegenslag of crisis als een 'blessing in disguise' hebben ervaren. Dat wat op het eerste gezicht zo verschrikkelijk was, bracht uiteindelijk ook wat goeds. * Bron citeert artikel Happiness*

Deze zin vat eigenlijk samen wat wij hebben ervaren als locatie Fleddervoort van Bij Prins. Dat waar iedere zorgmedewerker of organisatie bang voor is; dat er iets mis gaat met een van de bewoners, is gebeurd in 2023. Ook wij kregen te maken met de dood van een dierbare. En dat sloeg in als de bliksem. Niet alleen op onze locatie Fleddervoort, maar dit werkte ook door in de hele organisatie. En toch. Als organisatie hebben we niet alleen verloren, maar zijn we ook goede ervaringen rijker. Al zeggen we dit met schroom.

In het onderzoeksverslag (zie bijlage) worden concrete conclusies beschreven. Dit onderzoek kijkt objectief en feitelijk naar de calamiteit. Uit het onderzoek blijkt dat we niet hadden kunnen voorkomen dat onze deelnemer door suïcide zou overlijden. Dit kun je feitelijk vaststellen door middel van een onderzoek, maar dit bleek geen afdoend antwoord op de 'waarom' vragen en schuldgevoelens van betrokken medewerkers. Het is bijzonder om te concluderen dat de gesprekken binnen het team hier wel aan konden bijdragen en dat één zin van een behandelaar meer rust en aanvaarding heeft gegeven dan de feiten uit het onderzoek. Hij zei: 'als zelfs ik het niet heb zien aankomen als behandelaar, dan was dat voor jullie helemaal onmogelijk. Blijkbaar heeft een onrustige geest meer nodig dan concrete data.

Bij het schrijven van het onderzoeksverslag gaat het met name om feiten. Het is de 'harde' kant van een calamiteit, en die is zeker nodig. Wat zeker zo belangrijk is, is oog voor de zachte, menselijke kant. We hebben hier veel aandacht voor gehad en zijn hierin gesteund door diverse externe partijen. Deze partijen hadden de expertise die wij niet hadden, en met hun hulp is er veel steun (en maatwerk) geboden.

Bij Prins ervoer als jonge organisatie dat we nog konden groeien in verbinding tussen de locaties. Het was heel mooi om te zien, hoe die betrokkenheid groeide en hoe er samengewerkt werd tussen medewerkers van de verschillende locaties en hoe ook concreet hulp werd geboden, bijvoorbeeld bij het zoeken naar materiaal dat kon helpen bij de rouwverwerking van de bewoners.

We hebben door het uitvoeren van het onderzoek een aantal verbeterpunten in beeld gekregen. De verbeterpunten waren niet alleen voor Bij Prins, maar ook liggen er verbeterpunten bij de ketenpartners. We hebben de verbeterpunten gedeeld met de ketenpartners. De verbeterpunten voor Bij Prins zijn vertaald in acties (zie actielijst hfst 8) en in de loop van het jaar uitgevoerd/geïmplementeerd.

- *Bespreken in het team hoe we 'spreken over het levenseinde' kunnen vormgeven binnen Bij Prins.* Er is een boekje gemaakt door een medewerker van Bij Prins dat in begrijpelijke taal handreiking biedt om samen na te denken over doodgaan, begrafenissen en crematie. Het bespreken van dit onderwerp is opgenomen in de cyclus van het primaire proces.
- *Door het volgen van een training doelgericht rapporteren wordt het team toegerust om objectief en doelmatig te rapporteren.* 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.
- *Door het volgen van de online training Suicidpreventie door medewerkers van Bij Prins is de organisatie meer toegerust op het signaleren en adequaat reageren wanneer deelnemers/bewoners kampen met gedachten van zelfdoding.* Meerdere collega's en vanuit verschillende locaties is de training gevolgd. Zie hoofdstuk scholing.
- *Door het opnemen van een dossiercheck in de evaluatieprocedure wordt het dossier minimaal 1x per jaar gecontroleerd op volledigheid.* 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 PB-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.* Er is een stap aan het intakeproces 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.

Conclusie medicatiefout/signaal

Medicatie-fouten zijn vergelijkbaar met vorig jaar. Wanneer we deze meldingen bekijken zijn ze divers en niet herleidbaar tot verkeerd beleid. Ook hebben ze geen schadelijke gevolgen gehad. Wel is het belangrijk om alert te blijven.

Conclusie agressie incidenten

Er hebben meerdere agressie incidenten voorgedaan. Agressie laat zich zien in verschillende vormen. Ten opzichte van 2022 is er sprake van een toename van 19% met betrekking tot agressie. Om meer toegerust te worden hebben we in het scholingsplan de volgende scholingsdoelen voor 2024 opgenomen:

- fysieke weerbaarheid/agressie regulering in company
- Veilige zorg via Academie Landbouw en zorg of scholing grensoverschrijdend gedrag in company.

Verder is het onderwerp veiligheid en grensoverschrijdend gedrag uitgebreid besproken in de cliëntenraad.

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Vrijwilligersdag organiseren

Geplande uitvoerdatum: 11-05-2023
Actie afgerond op: 07-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: gepland op 28-06-2023

Functioneringsgesprekken

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

Evaluatiegesprekken met deelnemers

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

Verwantenoverleg in de oneven maanden

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

Bewonersoverleg in de even maanden

Geplande uitvoerdatum: 21-12-2023
Actie afgerond op: 21-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond

Vergaderingen cliëntenraad volgens planning (minimaal 4 keer per jaar)

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

Toelichting: De clientraad is 4x bij elkaar gekomen.

Door: - Het inzetten op rust en stabiliteit - Het team meer te betrekken bij alle stappen van de zorg - Het team te betrekken bij de sollicitatieprocedure - Iedere 6 weken een teamlunch te organiseren werkt team ambulant aan het vormen van een hecht team en verbinding met de organisatie.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

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

Toelichting: naar aanleiding van deze acties hebben we de volgende stappen gezet om ons doel te bereiken: Er wordt meer verantwoordelijkheid gelegd bij de medewerkers. Ook wordt daarbij de ruimte geboden die nodig is om deze taak naar eigen inzicht (en in afstemming met de manager) uit te voeren. In de teams is besproken en wordt ruimte geboden om onderling aan te schuiven bij de teamvergaderingen van de andere locaties. Zo wordt de zorg voor de individuele deelnemers niet alleen geoptimaliseerd, maar kunnen de medewerkers vanuit verschillende perspectieven naar de zorg kijken en meedenken. Er is aandacht besteed dat het goed is, om als je een deelnemer haalt of brengt van/naar een andere locatie, dat je dan ook even de tijd neemt om even koffie mee te drinken of een broodje te eten en zo te investeren in de verbinding met andere teams. Naast werk gerelateerde acties hebben we ook meer informele momenten georganiseerd. Teams hebben de ruimte gekregen om samen te lunchen of van een high tea te genieten bij een horeca gelegenheid. Ook is er met zijn allen Chinees gegeten op Donderboerkamp. Ook in 2024 willen we blijven inzetten op de verbinding in de teams en tussen de teams van de verschillende locaties. Want we zien dat het belangrijk is om, net als bij ieder andere relatie, te blijven investeren in elkaar.

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. onderzoeknd

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023

Actie afgerond op: 16-10-2023 (Afgerond)

Toelichting: Binnen Bij Prins hebben 6 medewerkers de training gevolgd.

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2023

Actie afgerond op: 03-10-2023 (Afgerond)

Toelichting: Geëvalueerd en aangepast aan de nieuwe woonsituatie (1 bewoner in beheerderswoning).

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: 07-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: Alle documenten zijn geëvalueerd en gecontroleerd op de nieuwe norm. De vernieuwde versies zijn opgenomen in de werkbeschrijving.

aanpassen calamiteitenplan aan de nieuwe woonsituatie (beheerderswoning), ophangen noodplan en bordjes (nood) uitgang.

Geplande uitvoerdatum: 20-09-2023

Actie afgerond op: 07-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: Is al gebeurd.

Calamiteitenplan evalueren

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2023
Actie afgerond op: 02-08-2023 (Afgerond)
Toelichting: Geëvalueerd en aangepast aan de nieuwe woonsituatie (1 bewoner in beheerderswoning).

Gezamenlijke teamlunch organiseren

Geplande uitvoerdatum: 13-06-2023
Actie afgerond op: 06-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: Op 6 april hebben we in plaats van geluncht met de teams chinees gegeten. Een geslaagde ontmoeting met heerlijk eten!

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.

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.

Calamiteitenplan evalueren

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2023
Actie afgerond op: 19-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dubbel geagendeerd. Vervalt.

evaluatie EHBO protocol

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023
Actie afgerond op: 01-05-2023 (Afgerond)
Toelichting: Besproken in het team.

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

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2023
Actie afgerond op: 03-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond. Zie DBK

Controle brandblusmiddelen Fleddervoort

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2023
Actie afgerond op: 03-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: Gecontroleerd

Afname tevredenheidsonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Actie afgerond op: 08-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dubbel geagendeerd

EHBO doos controleren

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2023
Actie afgerond op: 08-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

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

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2023
Actie afgerond op: 08-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Is besproken. Er staat een training gepland in het najaar. Daarnaast ondersteunt de manager de medewerkers op individueel niveau.

RI&E evalueren

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 03-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Evaluatie protocol afname tevredenheidsonderzoeken personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Actie afgerond op: 29-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond.

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: 29-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Het jaarverslag is compacter geschreven. En er is minder herhaling van informatie van voorgaande jaren.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 27-02-2023 (Afgerond)

Organisatie teamactiviteit/uitje/nieuwjaarsborrel

Geplande uitvoerdatum: 05-01-2023
Actie afgerond op: 15-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Komt te vervallen. Een alternatief wordt georganiseerd in het voorjaar.

Aan het eind van het 2022 worden de 'twijfelgevallen' met betrekking tot fobo's bij medicatie incidenten geïnventariseerd en geëvalueerd door de beleidsmedewerker Kwaliteit en de managers. Naar aanleiding van de uitkomst wordt het beleid bij fobo meldingen met betrekking tot medicatiemeldingen al dan niet aangepast.

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2023
Actie afgerond op: 04-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: De fobo analyse is besproken en de verbeterpunten geagendeerd en vertaald naar acties.

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: 03-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond

Evaluatie invoering CAO gehandicaptenzorg

Geplande uitvoerdatum: 10-01-2023
Actie afgerond op: 11-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond. Motivatie zie dezelfde actie bij locatie DBK.

Evaluatiegesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 02-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dubbel geagendeerd. Verwijderd.

Vergaderingen cliëntenraad volgens planning (minimaal 4 keer per jaar)

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: 02-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: vergaderingen hebben volgens agenda plaatsgevonden. Zie notulen.

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: 28-02-2024

ophangen noodplan

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Evaluëren Klachtenreglement (en klachten-info)

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

Evaluatie protocol afname tevredenheidsonderzoeken deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

Revisie BMI i.o. rentmeester FV. door Fieten & Roos Eind 2023/ begin 2024

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

RI&E evalueren

Geplande uitvoerdatum: 20-03-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2024

Evaluatie privacy protocol personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Evaluatie verzuimprotocol

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 als stagebedrijf -door uitbreiding van de soorten stage via Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

Geplande uitvoerdatum: 02-04-2024

Checken IGJ melding

Geplande uitvoerdatum: 04-04-2024

EHBO doos controleren

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024

Vrijwilligersdag organiseren

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024

evaluatie EHBO protocol

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024

Vrijwilligersdag organiseren

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024

Controle brandblusmiddelen Fleddervoort

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2024

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2024

Calamiteitenplan evalueren

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2024

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2024

Bijscholing BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

Bijscholing brandpreventie

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

Door voldoende aandacht te besteden aan het exitgesprek met vertrekkende personeelsleden krijgt Bij Prins meer inzicht in haar groeimogelijkheden rond goed werkgeverschap, waardoor we nieuwe medewerkers beter kunnen 'vasthouden'.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

Evaluatie thema Seksualiteit n.a.v. werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 03-06-2024

Het komende jaar is er aandacht voor dossiervorming in het algemeen en de evaluatie in het bijzonder zodat: * er beter verbanden kunnen worden gelegd * de evaluaties beter leesbaar zijn doordat de vragen ook zijn op/overgenomen * er niet alleen beschreven wordt dat, maar ook hoe de doelen behaald zijn of niet behaald kunnen worden (=waardevolle informatie) * het representatieve documenten zijn.

Geplande uitvoerdatum: 03-06-2024

Gezamenlijke teamlunch organiseren

Geplande uitvoerdatum: 13-06-2024

Evaluatie infectiepreventieprotocol

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2024

evaluatie Coronachecklist

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2024

Evaluatie protocol afname tevredenheidsonderzoeken personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024

Evaluatie protocol agressie en ongewenste gebeurtenissen

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

Evaluatie privacy protocol deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

Bewonersoverleg in de even maanden

Geplande uitvoerdatum: 21-12-2024

Vergaderingen cliëntenraad volgens planning (minimaal 4 keer per jaar)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Verwantenoverleg 4x per jaar

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Evaluatiegesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Actualiseren kwaliteitssysteem (jaarcheck)

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

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

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) **Audit**

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025

Controle elektrische installaties volgens NEN 3140

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025

Afname tevredenheidsonderzoek personeel, reacties uit teamoverleg verwerken in het verslag

Geplande uitvoerdatum: 10-11-2025

Door het bieden van: -Goede arbeidsvoorwaarden volgens CAO GHZ -Eenmalig extra compensatie brandstof -Ruimte voor scholing en ontwikkeling -Verbinding met de organisatie -Meer uitdaging door toename van verantwoordelijk en daarmee een stuk vrijheid bij het uitvoeren van de werkzaamheden, is Bij Prins een prettige organisatie om voor te werken en ervaren medewerkers een prettige verbinding

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

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

Toelichting: We werken met CAO gehandicapten zorg, we communiceren via ziliz en werktijden over veranderingen en nemen medewerkers mee in proces

Afname tevredenheidsonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023

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

Toelichting: Afgerond. Zie JV

Actualiseren kwaliteitssysteem (jaarcheck)

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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 20-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: Afgerond

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

Melden uitbreiden wonen.

Geplande uitvoerdatum: 04-04-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 16-04-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: Als het appartement/studio van het beheerdersechtpaar onderdeel uitmaakt van het gehele pand en het dus geen invloed heeft op de tekeningen/plattegronden of inrichting qua veiligheid dan hoeft het niet gemeld te worden. Mw. van Vegchel

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

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 16-04-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: Ingevuld

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

Geplande uitvoerdatum: 18-04-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 18-04-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

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 'weggezaakt'. 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'(Veenhuizen 2537) biedt wonen en ambulante (woon)begeleiding aan mensen met een zorgvraag. Uitgangspunt is zelfstandig waar het kan, en met begeleiding waar dit nodig is.

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 signaleren en te beschrijven in een jaarplan. Met dit plan kunnen we de agenda samenstellen voor het strategisch overleg en tevens monitoren of we "op koers zijn en/of blijven" en zo nodig bij sturen. Wanneer we nieuwe verbeterpunten of doelen signaleren worden deze weer opgenomen als aantekening in het jaarverslag van 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.

9.2 • Jaarplan A5 2024 Bij Prins

7.3 • Fobo 2023 agressie geanonimiseerd

6.5 • KTO 2023

7.1 • Rapport calamiteit 28-02-2023
• Fobo-analyse 2023
• Gegevens fobo 2023 anoniem

7.2 • Fobo medicatie geanonimiseerd

6.3 • Presentatie Cliëntenraad en inspraak Bij Prins
• Presentatie kernwaarden
• Presentatie veiligheid en grensoverschrijdend gedrag
• 2023-09-01 Huishoudelijk reglement cliëntenraad Bij Prins
• Uitnodiging inloopochten CR
• 2023-07-27 Verslag cliëntenraad geanonimiseerd