



# Stichting Pim

## Kwaliteitsbeeld 2023



# Inhoud

## Stichting Pim

In één oogopslag

2

## Jaaroverzicht

Het jaar 2023 in beeld

3

## Bouwsteen 1

Het zorgproces rond de individuele persoon

11

## Bouwsteen 2

Onderzoek naar de ervaringen van  
mensen met een verstandelijke beperking

13

## Bouwsteen 3

Professionele ontwikkeling

15

## Bouwsteen 4

Inzicht in kwaliteit

18

# Stichting Pim

Stichting Pim is een kleinschalige zorgorganisatie voor jongvolwassenen, in de leeftijd van 18 tot 32 jaar met een (zeer ernstige) meervoudige beperking. Iedere cliënt wordt er gekend en ervaart nabijheid van anderen. We zoeken naar de juiste benadering vanuit respect voor ieders mogelijkheden. Door individuele aandacht wordt iedere cliënt uitgenodigd om zichzelf te laten zien. Kleinschaligheid biedt de optimale voorwaarden om privacy, zelfstandigheid en keuzevrijheid gestalte te geven. We slagen in onze missie wanneer **veiligheid, speelsheid, ontspanning en inspanning** voor alle cliënten op maat aanwezig is.

## Financiering van zorg

Alle cliënten hebben een WLZ - indicatie VG 5 of VG 8.  
Wonen: 11 bewoners een VPT-pakket en 5 bewoners een PGB.  
Dagbesteding: groepszorg middels PGB of Zorg in Natura.

## Onze fijne locatie

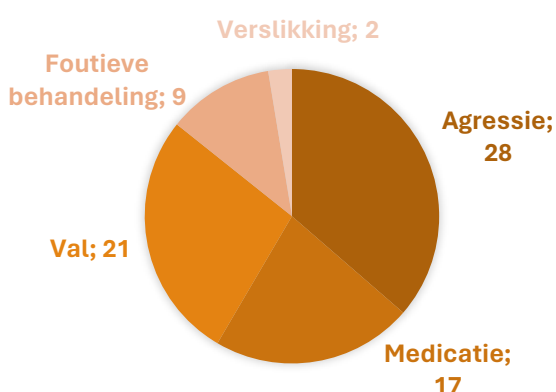


**Woning 2;** geopend in 2017 en is een thuis voor 8 cliënten met een ernstige verstandelijke beperking. Zij zijn afhankelijk van zorg en begeleiding

**Woning 1;** geopend in 2009 en biedt een thuis aan 8 cliënten met een (zeer) ernstige meervoudige beperking. Zij zijn afhankelijk van zorg en verpleging

3 groepen waar dagbesteding op maat wordt geboden aan 23 cliënten

## MIC MELDINGEN 2023



## Team:

14 persoonlijk begeleiders  
23 begeleiders  
1 beweegagoog  
3 teamleiders  
1 technische dienst

# Jaaroverzicht 2023

## Januari

### Corona

Begin 2023 zijn de laatste Corona maatregelen landelijk komen te vervallen, ook voor instellingen. Een keerpunt, waarbij we terugkijken op veelbewogen jaren met grote impact. Wat hebben we hiervan geleerd:

- Het is belangrijk om per individu naar situaties te kijken en afwegingen te maken.
- Niet alleen het fysiek welzijn, maar ook het mentale welzijn moet meegewogen worden bij te nemen maatregelen.

Hoe kijken we nu naar de toekomst:

- Samenleven in een groep en het verlenen van zorg brengt risico's met zich mee als het gaat om verspreiding van infectieziekten. Er is veel aandacht geweest voor Covid-19, maar er zijn natuurlijk tal van infectieziekten. Dit thema is daarom dit jaar verder opgepakt en heeft ons doen besluiten om deel te nemen aan het programma 'Samen scherp op schoon werk' van Vilans.



### Zakgeldregeling

Vanaf dit jaar is er voor zowel de jongeren die bij Stichting Pim wonen als voor de jongeren die dagbesteding volgen een zakgeldregeling. Deze is ingericht in overeenstemming met de cliëntenraad.



### Toekomstvisie dagbesteding

Met het wegvallen van de Corona maatregelen ontstond er ook weer ruimte voor een andere invulling van dagbesteding. Waar de stichting noodgedwongen naar binnen gekeerd is geweest, is er weer ruimte om de wereld in te gaan.

De visie van Stichting Pim is naast de toekomstvisie 2030 van de VGN gelegd. Trots konden we hieruit concluderen dat wij veel van deze doelen al behalen. Na Corona hebben we hier een nieuwe boost aan gegeven.

Speerpunten voor 2023 hierbij zijn:

- Meer naar buiten treden in de maatschappij, zichtbaar zijn en aansluiten.
- Het netwerk meer betrekken.
- Thematisch werken weer invoeren.

### Sharepoint

Om alle data en documenten veilig op te slaan en met elkaar te delen, wordt er vanaf dit moment door iedereen binnen de organisatie met SharePoint gewerkt. Voor cliëntgebonden informatie worden de cliëntdossiers in ONS gebruikt.

## CCE

Eind 2022 hebben we een beroep gedaan op de expertise van het CCE op gebied van onbegrepen regressie bij jongvolwassenen met downsyndroom.

Wij waren erg verheugd dat Karel De Corte betrokken werd bij dit traject en we hebben een jaar lang intensief samengewerkt in de driehoek van ouders, team en Karel De Corte.

Karel De Corte heeft informatie gedeeld over het onderzoek en resultaten van regressie bij jongeren met downsyndroom en hierbij gericht feedback gegeven op onze manier van begeleiden van de cliënt.

Uit deze samenwerking met het CCE hebben we als Stichting Pim de volgende conclusies kunnen trekken:

- We werken met een betrokken team. De inbreng voor de bijeenkomsten, in de vorm van casussen waarin handelingsverlegenheid ontstond, was ruim en eerlijk. Er was een duidelijke behoefte aan reflectie op het zorgproces.
- Er was een fijne samenwerking met ouders, een open houding en veilig communicatieklimaat, wat het proces rondom het welzijn van de betreffende cliënt positief heeft beïnvloed.
- Het team legt de lat erg hoog voor zichzelf, wat een valkuil kan zijn. Soms wordt er zo hard gezocht naar een oplossing, wanneer een cliënt onbegrepen gedrag vertoont, waardoor we voorbij kunnen gaan aan de oorzaak van het gedrag. Er mag soms ook meer aandacht zijn op wat er wél goed gaat.
- We hebben geleerd dat Gentle teaching een methodiek is die erg goed aansluit bij de visie op zorg van Stichting Pim, en dat we hier mee over willen leren.

## Februari en maart

## Samenwerking

Eén van de bijzondere kenmerken van Stichting Pim is de samenwerking tussen familie, zorgprofessionals en vrijwilligers. Voortgekomen uit het ouderinitiatief waaruit de Stichting is ontstaan. Samen dragen we zorg voor een mooi leven voor de jongeren.

### Familie



### Professional



### Vrijwilligers



## April

## Ouderavond WZD

Om ouders ook mee te nemen in de ontwikkelingen rondom de WZD is er een ouderavond georganiseerd. Sonja Joosten, onze WZD functionaris heeft ouders meegenomen in alles wat komt kijken bij de WZD en heeft vragen kunnen beantwoorden.

*'Ik kijk terug op een hele leuke interactieve avond'.*

Sonja Joosten – WZD functionaris



Bezoek Slot Loevestein in het thema Ridders, prinsessen en kastelen.

## Mei



### Thema kunst

Het thema kunst was een bijzonder thema; een bezoek aan een echte galerie, meedoen aan een klokhuis street-art challenge in het dorp, samen met kinderen van de buitenschoolse opvang kunst maken, een spontaan en gastvrij bezoekje in de werkplaats en tuin van een echte kunstenaar uit het dorp, zelf kunst maken in het floralia park en als afsluiting een eigen drukbezochte expositie.

Daarnaast zijn van alle jongeren prachtige portretten gemaakt door een ouder en een begeleider. In de stijl van de Meesters van het licht.



Deze portretten zijn niet onopgemerkt gebleven en krijgen in 2024 een vervolg...

## Juni



### Scholingen

Goede zorg en bijdragen aan ontwikkeling is belangrijk voor cliënten, maar net zo belangrijk voor de mensen die deze zorg leveren. In 2023 zijn er verschillende scholingen gevolgd, zowel individueel als Stichting breed:

- Omgaan met gedrag
- Klankschalen
- De beroepscode en het waardenkompas
- Mondzorg webinar
- Bijscholing spraakcomputers
- Palliatieve zorg
- Kanjers in de keuken
- Infectiepreventie; van regels naar doen
- CCE bijeenkomsten met Karel De Corte
- Scholing SI
- Zorg rondom het levenseinde



Een grote behoefte in het team was een scholing over het omgaan met gedrag. Hiervoor hebben we de expertise van Amarant kunnen inzetten.

*'Afgelopen jaar heb ik het leertraject gevolgd tot ambassadeur in de gehandicaptenzorg vanuit VWS. Als ambassadeur wil ik de stem zijn voor de doelgroep op landelijk niveau en ook de kleinschalige zorg meer in beeld brengen. Daarnaast richt ik mij op de zichtbaarheid van de doelgroep in het primair onderwijs; kinderen van nu vormen de maatschappij van de toekomst. Willen we echt iets veranderen, dan zullen we in de kindertijd moeten beginnen.'*

*Als ambassadeurs leren we veel van elkaar, omdat we allemaal uit andere organisaties komen. Maar het is ook heel waardevol om bijvoorbeeld betrokken te zijn op landelijk niveau.'*

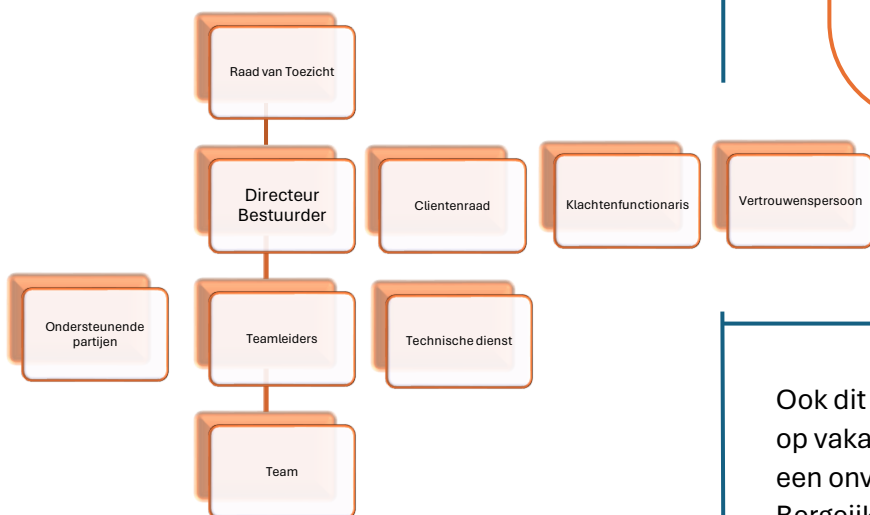
Hanneke Lugtenberg - teamleider

## Gewijzigde organisatiestructuur

In 2023 heeft binnen Stichting Pim een verandering in de organisatiestructuur plaats gevonden:

- De functie van coördinerend begeleider is veranderd in teamleider.
- Er is één directeur bestuurder, waar eerder een vierkoppig bestuur was.
- De raad van toezicht is uitgebreid naar drie leden. Eén van de leden in de raad van toezicht is vanaf nu altijd een familielid.
- Waar nodig worden ondersteunende partijen ingeschakeld.

Daarnaast is er oog geweest voor het versterken en goed in positie zetten van de persoonlijk begeleiders.



De wijzigingen in de structuur geven kansen om de kwaliteiten in de organisatie zo optimaal mogelijk te benutten.

Op bestuurlijk niveau is samen met de raad van toezicht nagedacht over de nieuwe structuur en hierover is door hen advies en instemming verleend. De cliëntenraad is in dit proces meegenomen.

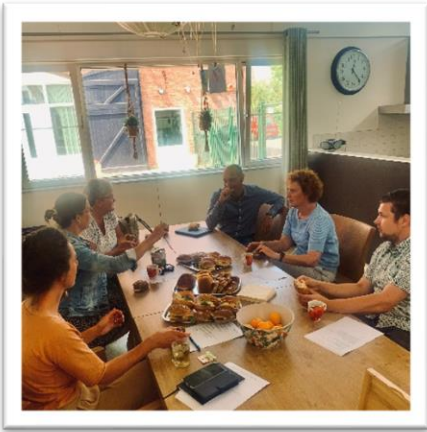
‘In 2023 heeft de rol van directeur bestuurder, naast de structuurwijziging van een 4 naar eenhoofdige raad van bestuur, zich verder ontwikkeld naar de huidige strategische en eindverantwoordelijke positie. Deze ontwikkeling heeft vorm en inhoud gekregen i.r.t. en i.s.m. de nieuwe teamleiders en Raad van Toezicht. Zij leiden feitelijk de organisatie op tactisch en operationeel niveau. Ik heb grote bewondering voor de gedreven en professionele wijze waarop de teamleiders en teams zich de nieuwe rol en positie eigen hebben gemaakt.’

*Ad Krijnen – directeur bestuurder*

## Bewonersvakantie

Ook dit jaar zijn we weer met alle bewoners op vakantie geweest. We hebben er weer een onvergetelijke week van gemaakt in Bergeijk.





Werkbezoek ministerie langdurige zorg VWS aan Stichting Pim. O.a. de directeur langdurige zorg Michiel Geschiere is in gesprek gegaan met begeleiders en ouders. Dit ging over de manier waarop de zorg is georganiseerd binnen Stichting Pim en wat dit brengt voor cliënten én medewerkers. Natuurlijk ging het ook over administratieve lasten en regelgeving.

## Juli & augustus

### BBQ

*“Op 7 juli 2023 hebben we weer de gezamenlijke BBQ georganiseerd in de voortuin bij Stichting Pim. Als cliëntenraad vinden we het belangrijk dat iedereen zeker één keer per jaar onder het genot van een hapje en een drankje in een gemoedelijke sfeer met elkaar kan bijpraten. De BBQ is dus ook voor iedereen die een rol speelt bij de stichting; personeel, vrijwilligers, cliënten en ouders of andere familie van de cliënten.*

*Een aantal vrijwilligers zorgt voor de inkoop en bereiding van voldoende eten en drinken. Er is muziek en gezelligheid, waar iedereen volop van kan genieten.*

*We zijn van plan dit ieder jaar te herhalen, want het is zeker goed voor de relatie tussen alle partijen”.*

Roger Mulders – Vader en lid cliëntenraad



### Zomer

De zomerperiode is heerlijk. Maar ook hard werken. We gunnen iedereen namelijk zijn welverdiende vakantie. Het is altijd weer puzzelen om het rooster rond te krijgen. In deze periode plannen we dus ook geen extra dingen in zoals overleg, scholing en vergaderingen. De zorg voor de cliënten heeft prioriteit. Personeel is er deze zomer weer in geslaagd om leuke activiteiten neer te zetten en er zo voor iedereen een fantastische zomer van te maken.

### Thema landen

Deze zomer hebben we een reis rond de wereld gemaakt, met iedere week een ander land dat centraal stond, zowel op de woning als op dagbesteding. Niet alleen de activiteiten stonden hierbij in het teken van het land, maar ook werd het menu hier de hele zomer op aangepast.





September



Formatie

Ook bij Stichting Pim werd de bestaande krapte op de arbeidsmarkt voelbaar, met name bij vacatures voor functies met onregelmatige dienstpatronen.

Van medewerkers horen we juist terug hoe fijn het is om bij Stichting Pim te werken. We zetten namelijk naast goede zorg voor de cliënten ook in op goed werkgeverschap. Want onze medewerkers zijn het allerbelangrijkst in de zorg voor de cliënt.

Hoe doen we dit bijvoorbeeld?

- We werken enkel met vaste gezichten en een vast team. Er zijn dus geen ZZP'ers werkzaam.
- We werken écht cliëntgericht in alles wat we doen en niet top-down.
- Er is veel tijd en aandacht voor de cliënten.
- Medewerkers hebben veel regie en zeggenschap; bijvoorbeeld doordat we werken met kernteams en met zelfroosteren.

*'Omdat het een kleinschalige stichting is, is er veel ruimte en tijd voor de fijne en leuke dingen die ook bij een 'normaal' leven horen. Het is een fijne werkplek en er is ruimte om mijn ideeën en kwaliteiten te uiten en te delen'.*

Gitte van Bezouw – Persoonlijk begeleider

Om ook voor de buitenwereld meer zichtbaar te maken wat we doen bij Stichting Pim en wat een fijne plek dit is voor zowel de jongeren als het personeel, hebben we onze Social Media een boost gegeven en een nog professionelere uitstraling gegeven.



## Zorgtechnologie & Innovatie

Denken vanuit de cliënt staat ook bij de inzet en implementatie van zorgtechnologie voorop. Vanuit behoeftes van de jongeren en de werkvloer wordt er steeds gezocht naar passende ondersteuning en oplossingen. Zorgtechnologie kan hierbij ingezet worden, maar is geen doel op zich.

Daarnaast zorgen we dat we op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen op dit gebied; zo is in 2023 de Zorg & ICT beurs bezocht en hebben we deelgenomen aan de zorginnovatie on tour vanuit Vilans.

Voorbeelden waar technologie/innovatie is ingezet in 2023:

- White noise
- Innovatieve dynamische verlichting
- De Pilloo (demo)
- Het vernieuwen en bijstellen van domotica bij veranderingen bij cliënten.



Oktober

Financiën



Circus

Het thema circus was een groot succes. Een hele maand hebben de jongeren geoefend op acts en zij hebben voor publiek een echte circusshow opgevoerd.

Ook kwam er een echt circus naar Stichting Pim. Omdat wij de aansluiting bij de maatschappij ontzettend belangrijk vinden, hebben we zoveel mogelijk mensen uit het dorp uitgenodigd om samen met ons naar de shows te komen kijken; de basisschool, Pim Senior, burens, familie, medewerkers met (klein)kinderen. Maar ook andere kleinschalige zorgorganisaties binnen de GHZ en ouderenzorg hebben we uitgenodigd. Het was een ontzettend leuke dag met veel dankbare reacties!

Stichting Pim is een financieel gezonde organisatie met als doelstelling om zo veel mogelijk beschikbare middelen in te zetten voor de directe zorg en begeleiding. Steeds meer zaken en taken moeten echter worden overgenomen van vrijwilligers/ouders door professionals. Dit heeft invloed op m.n. de (in)directe personeelskosten. Daarnaast zijn de kwaliteits- en verantwoordings-eisen fors toegenomen (mede door de overgang naar zorg in natura). In het overgangsjaar 2023 is dat terug te zien in het financieel resultaat. Veel kosten daarvan waren eenmalig en/of incidenteel. Voor komende jaren is weer een positiever exploitatieresultaat te verwachten.

*“In het najaar hebben we als stichting Pim het Circus in de Zorg uitgenodigd om bij ons te komen. Het idee hierbij was om de verbinding te zoeken vanuit stichting Pim met het dorp (kinderdagverblijf, basisschool en stichting Pim Senior) De circusvoorstelling was voor onze cliënten en hun familieleden een ontzettend mooie belevenis”.*

Natasja Drewes – moeder en lid cliëntenraad



## Professionele ontwikkeling

In oktober zijn drie medewerkers gestart met de pilot beroepsregistratie begeleiders gehandicaptenzorg. Vanuit deze pilot zullen zij verschillende scholingen volgen om zich verder te professionaliseren in het vakgebied. Deze pilot wordt kosteloos aangeboden vanuit de beroepsvereniging professionals sociaal werk (BPSW). Binnen Stichting Pim krijgen medewerkers de kans zich te ontwikkelen en we kunnen verdere professionalisering van het vak alleen maar aanmoedigen.

*"Ik heb me ingeschreven voor de pilot omdat ik het een goed initiatief vind om voor ons beroep ook een officiële registratie te krijgen. Om nieuwe mensen enthousiast te maken voor ons beroep en de huidige begeleiders te behouden. Maar ook om het beroep begeleider gehandicaptenzorg meer op de kaart te zetten. Ons beroep mag wel wat meer erkenning en aandacht krijgen. We hebben een leuk en waardevol beroep en daar ben ik trots op!*

*Ik vind het echt heel goed en tof dat dit door Pim wordt ondersteund. Dit voor het belang van het aantrekken en behouden van betrokken en kundige begeleiders voor onze jongeren. Voor nu en in de toekomst."*

*Kim Schuring - Begeleider*



*Om studenten ook enthousiast te maken voor de gehandicaptenzorg nodigen we ze van harte uit om stage bij ons te lopen. Bijvoorbeeld op de stagemarkt van Fontys*

## November & December

### Samenwerking basisschool De Ontdekking

We zijn aan het begin van het schooljaar gestart met een samenwerking met basisschool De Ontdekking. Gedurende het hele schooljaar ondernemen we verschillende activiteiten met elkaar, met als doel om kinderen en mensen met een beperking met elkaar in contact te laten komen. Dit levert hele mooie momenten op en draagt uiteindelijk bij aan een inclusieve samenleving. Voor deze samenwerking hebben we subsidie mogen ontvangen van ZonMW – Gewoon Bijzonder



### Zorg rondom het levenseinde

Een thema wat dit jaar is uitgelicht binnen de organisatie is Zorg rondom het levenseinde. Er is een start gemaakt met de teams d.m.v. een scholing en door hierover in gesprek te gaan samen. Dit onderwerp zal een vervolg krijgen in 2024. Waarbij ook aandacht zal zijn voor proactieve zorgplanning in samenspraak met ouders en familie.

### Sponsoring

Dankzij sponsoring kunnen de jongeren heel veel leuke activiteiten ondernemen en genieten van het leven. Wij zijn iedereen die hieraan bijdraagt ontzettend dankbaar.



## Bouwsteen 1:

# Het zorgproces rond de individuele persoon

Stichting Pim is een thuis en dagbesteding voor jong volwassenen met een (zeer ernstig) meervoudige beperking.

Stichting Pim heeft 16 bewoners in de leeftijd van 18 tot 32 jaar. Een gezellige groep jongvolwassenen met uiteenlopende beperkingen en hulpvragen. De dynamiek maakt het werken met deze groep bijzondere mensen elke dag weer een feestje. In de leeftijdsfasen waarin de cliënten zich momenteel bevinden, wordt veel ontwikkeling doorgemaakt. Bij iedere cliënt uit dit zich op een ander gebied en op een eigen manier. Bij de ene persoon is dit op lichamelijk gebied, bij de ander op het psychische gebied. Waar de ontwikkeling ook ligt, het heeft altijd effect op de groepsdynamiek. Als team zijn wij telkens weer verwonderd over de veerkracht, saamhorigheid en het acceptatievermogen van de cliënten naar elkaar. Dit bewijst dat de cliënten, ondanks dat ze dit door hun beperkingen niet altijd kunnen uiten, een duidelijke verbondenheid met elkaar voelen.

Daarnaast bieden wij dagbesteding aan 8 jong volwassenen, die al jarenlang bij Stichting Pim komen, en waar deze verbondenheid met elkaar ook zeer zichtbaar is.

De cliënten die alleen dagbesteding afnemen bij Stichting Pim wonen nog thuis of bij een andere zorgaanbieder.

Bij Stichting Pim bieden we **zorg op maat**. Maar wat verstaan wij nu onder 'Zorg op maat'?

- **Rapportage en verslaglegging;** Er zijn duidelijke afspraken over hoe we rapporteren en notuleren in het digitale cliëntdossier. Zo is alles op één plek terug te vinden rondom het zorgproces voor de cliënt. Bij Stichting Pim werken wij met ONS. Hierin communiceren wij met elkaar, met ouders/wettelijk vertegenwoordiger en externe behandelaars. Alles op 1 plek, wel zo duidelijk.
- **Klein kijken;** we stellen kleine, haalbare doelen om in te spelen op individuele zorgbehoeftes. De acties zijn duidelijk en kunnen adequaat worden uitgevoerd door de begeleiders. Zijn we altijd op zoek naar ontwikkeling? Nee, niet meer. De zorg moet aansluiten, en dat betekent dat het behouden van bepaalde zorgdoelen voldoende kan zijn. Doelen worden in elk geval jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Tussentijds vindt er regelmatig overleg plaats, waar het bijstellen van de doelen soms het resultaat van is. We bewegen mee, en passen aan waar nodig.
- **Vanuit de cliënt:** bij alles wat we doen denken we vanuit de cliënt. We zijn gestart als een woning voor kinderen. Inmiddels hebben de cliënten een (jong) volwassen leeftijd bereikt. Elke leeftijdsfase brengt weer andere zorgvragen met zich mee. Dat betekent dat



het team meegroeit met de veranderende vraag van de cliënten. Het Persoonlijk Begeleiders overleg is een maandelijks moment om met elkaar te sparren over zorgvragen van onze cliënten. Een intervisie moment waarop we als professionals onder elkaar de lijnen kunnen uitzetten om de zorg te verbeteren. Waar nodig, wordt er tijd vrijgemaakt in de overlegmomenten van het gehele team wonen en dagbesteding voor intervisie. Er is een open agenda voor deze overlegmomenten, die vorm krijgt door inbreng vanuit het team.

- **We doen het samen;** we overleggen in het team en met ouders of verwanten. We halen informatie daar waar de meeste kennis ligt. Bij voorkeur ontmoeten wij ouders op de woning. Er is een open-deur cultuur. Ouders zijn altijd welkom op de woning van hun kind. Hierdoor zijn de lijntjes kort, en weten we elkaar te vinden bij vragen. Daarnaast wordt er, zoals eerder benoemd, gebruik gemaakt van ONS.
- **Op de hoogte zijn;** we zorgen dat we op de hoogte zijn van ontwikkelingen in de (gehandicapten)zorg en weten waar informatie gevonden kan worden. Bijvoorbeeld de informatiebron Kennisplein, ons abonnement op vakblad KLIK, het volgen van webinars e.d. We werken met kernteams die zich richten op kennisvergaring en kennisdeling met het team. Er is bijvoorbeeld een aandachtfunctionaris voor Ondersteunende Communicatie en voor Relaties, intimiteit en seksualiteit. We werken samen met externe instanties om de kwaliteit van zorg te borgen. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld Vilans.
- **Hulp vragen;** Er is doorlopend aandacht voor veiligheid en openheid binnen de samenwerking in het team. Hierdoor durven begeleiders elkaar, teamleiders, gedragskundige en ouders/verwanten te bevragen. Daarnaast vragen we hulp bij externe partijen waar we intern vastlopen. Zo zorgen we ervoor dat we goed inspelen op zorg-gerelateerde vraagstukken en dat de cliënten de juiste hulp krijgen. Voorbeelden hiervan zijn het CCE, de AVG, medisch specialist en gedragskundige.



## Bouwsteen 2:

# Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een verstandelijke beperking

Stichting Pim werkt met meetinstrument **Ben ik Tevreden? Ben ik Tevreden?** is een laagdrempelig en praktisch instrument waarmee de kwaliteit van bestaan van mensen met een (verstandelijke) beperking in kaart gebracht én verbeterd kan worden.

Wij maken gebruik van de **BIT Klein kijken**. Deze is speciaal ontwikkeld voor cliënten met een ernstig meervoudige beperking. Deze lijst wordt gebruikt bij cliënten die zelf niet in de gelegenheid zijn een eigen waardering te geven over kwaliteit van bestaan. Hierbij wordt steeds aan twee personen gelegenheid geboden de mate van tevredenheid in beeld te brengen. Omdat de (zorg-) behoeftes van onze cliënten over het algemeen niet veel veranderen, vindt het invullen van de gesprekslijsten en het dialoog met ouders of verwanten in principe iedere twee jaar plaats. Uiteraard geldt, dat wanneer hier behoefte aan is, de **BIT** tussendoor kan worden ingevuld en besproken om de tevredenheid te evalueren en de uit te voeren acties hierop aan te passen.

Naast het in kaart brengen van de wensen en behoeftes van de cliënten, hechten wij veel waarde aan de samenwerking met ouders en verwanten rondom het zorgproces van hun kind of familielid. Hiervoor maken wij gebruik van de **Ben ik Tevreden lijst voor de belangrijke ander**. Deze lijst wordt ingevuld door de ouder of belangrijke ander die betrokken is bij de zorg en wordt gebruikt om in gesprek te gaan over de kwaliteit van zorg van Stichting Pim en de onderlinge samenwerking.

Onlangs is deze gesprekslijst ingevuld door de moeder van een van onze cliënten, D. We blikken in het dialoog wat hierop volgde terug op de zorg en samenwerking voor D. in 2023. Het was een bewogen jaar waarin we intensief hebben samengewerkt met elkaar en externe instanties om D. zo goed mogelijk te kunnen ondersteunen in haar veranderende zorgbehoeftes. Er komen geen punten van ontevredenheid uit het invullen van de lijst. We bespreken de onderdelen *Gaan we mee door* en *Gaan we wat aan doen*.

We starten het gesprek met de vraag: **“Als we het hebben over de zorg voor D, en terugblikken op afgelopen jaar, welke 3 woorden komen er dan in je op?”**.

### Samenwerking

*“Als we terugkijken naar afgelopen jaar kijken we terug op een fijne samenwerking. Het team is ontwikkeld in de afgelopen jaren. Er wordt nu veel meer gekeken naar de individuele cliënt, en zijn/haar behoeftes. In de beginjaren werden er vooral leuke dingen gedaan, was er altijd veel reuring en plezier, waar nu meer gekeken wordt naar het individuele belang i.p.v. het groepsbelang”.*

---

*“Het team is daarin de laatste jaren enorm gegroeid en dat geeft een gevoel van vertrouwen”.*

---



### Gezien worden

Er is bewondering voor hoe de cliënten gezien worden. Ook de ouders worden gezien. Er is ruimte om dingen te bespreken, en er wordt hulp gevraagd wanneer men vastloopt in de begeleiding van de client. Het is een fijn gevoel voor ouders om te ervaren dat ze onderdeel zijn van de zorg. *“Als je als ouders je kind ergens gaat laten wonen, ben je bang dat je de belangrijke dingen gaat missen, dat je niet meer nodig bent”, aldus moeder. “Bij D was ik bang dat ik haar woordjes niet meer goed zou kunnen verstaan, omdat ze zo onduidelijk spreekt. Ik was altijd degene die voor haar kon vertalen. Wat nou als dat straks niet meer lukt? Gelukkig krijg ik nog af en toe een bericht van de begeleiding met een vraag over wat ze bedoelt en kan ik het nog vertalen. Dat is zo fijn!”.*

Een punt van feedback is er ook: *“Er mag nóg kleiner gekeken worden naar de client. En dat op basis hiervan keuzes gemaakt worden, in plaats van in het belang van de hele groep. Het komt nog voor dat afspraken worden vergeten of niet voldoende duidelijk zijn voor iedereen”.* Er is begrip voor, want we werken met een groot team. Juist daarom is het zo belangrijk dat het team elkaar aanspreekt en feedback geeft. *“Je moet je altijd afvragen; heb ik er vandaag echt alles aan gedaan voor de client?”* Hier gaan we dus mee door en nemen we mee in het teamoverleg.



### Vertrouwen

Door de fijne communicatie en samenwerking groeit het vertrouwen in de begeleiding. Moeder zegt hierover: *“Het allerbelangrijkste is natuurlijk D. Ik zie het zo: Zij staat in het midden en wij staan daar met zijn allen omheen. Het gevoel dat je gelijkwaardig bent en samen zorgt dat het voor haar goed is, is heel fijn en zo belangrijk!”*

*“Je bent niet perfect als zorgverlener en je bent niet perfect als ouder maar samen kom je een heel eind.”*

Tijdens het dialoog staan we ook stil bij de verbeterpunten. Zo geeft moeder aan dat we meer mogen uitdragen aan ouders waar we aan werken. Ten eerste is het fijn als er regelmatig contact is voor een clientbespreking in het team en dat ouders punten

kunnen inbrengen die zij graag besproken zien worden. Uiteraard wordt dit vastgelegd in de notulen, maar ouders lezen deze niet. Een terugkoppeling van wat er besproken is tijdens een cliëntoverleg is dus óók belangrijk.

Daarnaast geeft moeder aan dat we ook als team trots mogen zijn op wat we allemaal ondernemen om de kwaliteit van zorg te borgen. Bijvoorbeeld scholingen en andere momenten waarop we reflecteren. Dit mogen we meer delen met ouders, zodat ze beter op de hoogte zijn van wat er ‘achter de schermen’ gebeurt.

Een laatste tip om aan al deze verbeterpunten te werken is om ouders uit te nodigen tijdens een teamoverleg en beide partijen hiermee de gelegenheid te geven om vragen te stellen aan elkaar. *“Je leert elkaar dan veel beter kennen, als je vragen kan stellen over het verleden van de cliënt, over hoe ouders de geboorte hebben ervaren bijvoorbeeld. Dit kan heel waardevol zijn”.* Een tip die we zeker meenemen.

*“Het is fijn dat je samen met de begeleiding de zorg kan dragen. Ik vind het fijn dat ik me vrij voel om feedback te geven, en de begeleiding mag dat ook bij mij doen. Ik heb het gevoel dat ik het niet alleen hoef te doen”*

## Bouwsteen 3:

## Professionele ontwikkeling

2023 was een jaar vol met ontwikkelingen. Vroeg in het jaar werd gestart met een coachtraject waarbij is gekeken naar wat de organisatie nodig heeft en hoe dit vorm te geven. Dit is de start geweest om allerlei processen te herzien en optimaliseren, waarbij we intensieve samenwerkingen met externe partijen zijn aangegaan. Hiermee hebben we een professionele slag gemaakt op verschillende gebieden, zoals zorg- en financiële administratie, HR, secretariaat, social media. Naast deze organisatorische professionalisering was er ook aandacht voor de ontwikkeling van de medewerkers van Stichting Pim. Door met medewerkers zowel in teamverband als individueel te evalueren en reflecteren op hun functioneren en eventuele (scholing-)behoeften, kunnen we als stichting goed inspelen op de vragen en uitdagingen die er liggen. Maar net zo belangrijk is het om complimenten te geven en stil te staan bij dat wat we goed doen.

Teambesprekingen en overdrachtsmomenten zijn voor het team belangrijke momenten om met elkaar te reflecteren. Ook krijgen alle medewerkers ieder jaar een jaargesprek aangeboden samen met de teamleiders, hierin wordt teruggeblikt op het afgelopen jaar en vooral ook vooruit gekeken en eventuele wensen besproken.

Hoe kijken onze medewerkers terug op 2023, de ontwikkeling van de stichting maar ook hun eigen professionele ontwikkeling en welke doelen hebben ze voor 2024?

Mariska – persoonlijk begeleider

na stage Social Work blijven hangen als invalkracht en vervolgens haar afstudeeronderzoek gedaan. Hierna aangenomen als persoonlijk begeleider met aandachtgebied ondersteunende communicatie.

*“Ik heb na mijn afstuderen getwijfeld om bij Stichting Pim te gaan werken omdat ik denk dat in een grotere organisatie meer disciplines aanwezig zijn en dus meer expertise waardoor er mogelijk meer te leren is. Toch gekozen voor Stichting Pim, de kleinschaligheid, korte lijntjes en de persoonlijke aandacht en tijd voor de jongeren waren hierin doorslaggevend.*

*Van de veranderingen binnen Stichting Pim in 2023 heb ik niet veel meegekregen, mijn focus lag op mijn afstuderen en later op het eigen maken van mijn nieuwe functie en aandachtgebied. Dit was zoeken maar hierin kreeg ik steun van het team.*

*Ik mis binnen Stichting Pim aanvullende informatie en achtergrondkennis over de jongeren hun syndroom. Hier zouden we in 2024 aandacht aan mogen besteden. Ook het gemakkelijk inschakelen van deskundigen vind ik een gemis. Mijn doel voor 2024 is om op gebied van ondersteunende communicatie mijn deskundigheid te vergroten en het team hierin mee te nemen”.*

*Iedere medewerker wordt jaarlijks getoetst op bekwaamheid van de risicovolle en voorbehouden handelingen tijdens het skillslab. Dit doen onze BIG-geregistreerde verpleegkundigen. De theorie wordt onderhouden door het doen van e-learnings via ons eigen dashboard ‘PimLeert’.*



*De scholing 'Omgaan met gedrag' bij Amarant was echt heel waardevol. Het sloot goed aan bij de vraag die we als team hadden, de theorie werd meteen omgezet naar de praktijk waardoor we er echt mee aan de slag konden gaan.*





### Stephanie – persoonlijk begeleider

Na 8 jaar gewerkt te hebben in een grote organisatie, in 2020 de overstap gemaakt naar Stichting Pim. Het kleinschalige sprak aan, maar ook de mogelijkheid om op dagbesteding te gaan werken.

*“Ik ben heel blij dat we in 2022 zijn gaan werken met de CAO, dit schept duidelijkheid en gelijkheid en daar houd ik van. Persoonlijk ben ik erg gegroeid bij Stichting Pim, begonnen als zorgassistent en nu persoonlijk begeleider. Er worden regelmatig scholingen aangeboden en er is ruimte om zelf scholingsbehoeften aan te kaarten. Ook is er veel vrijheid om zelf invulling te geven aan je werk en het dagprogramma. Zowel onderling als met ouders zijn de lijntjes kort, dat werkt prettig. Binnen dagbesteding hebben we het thematisch werken afgelopen jaar doorontwikkeld en echt een boost gegeven; hierop zijn veel positieve reacties gekomen. Ik ben blij met de veranderingen in 2023 vanwege de verdere professionalisering maar het bracht ook onduidelijkheden, zoals ‘bij wie moet ik terecht?’ ‘hoe zijn dingen nu geregeld?’. En er was veel ruis / onenigheid over de rol van het coördinerend team. Ik weet dat alle veranderingen tijd kosten en daarin is het denk ik belangrijk om het laagdrempelig te houden en het team te betrekken. Voor de teamleiders is het belangrijk om tussen het team te blijven staan en persoonlijk in contact te blijven. Ik merk wel dat de cultuur binnen Stichting Pim soms nog erg soft is, ik denk dat we elkaar veel meer moeten aanspreken op de verantwoordelijkheden die we hebben. Dit hoort ook bij verdere professionalisering. Persoonlijk ben ik afgelopen jaar gegroeid in mijn persoonlijk begeleiderschap doordat ik lang de enige PB-er op groep 1 was. Dit was best zwaar en hierin heb ik wel ondersteuning gemist. Anderzijds ben ik gegroeid en dat heeft de onderlinge verdeling meer in balans gebracht.*

*Voor 2024 vind ik het belangrijk dat we rust en sfeer op de groep houden. Dat we klein blijven kijken naar wat de jongeren persoonlijk nodig hebben en ouders meer betrekken in de activiteiten”.*

Het ernstig ziek zijn van 2 jongeren in het najaar heeft veel impact gehad op iedereen. Het was fijn om te zien dat iedereen voor elkaar klaarstond en we de zorg echt samen konden doen. Het heeft ervoor gezorgd dat we als stichting het thema ‘zorg rondom levenseinde’ eind van 2023 middels een eerste teamscholing bespreekbaar hebben gemaakt en de kennis binnen het team hebben vergroot.

*“Het coördinerend team is goed aanwezig, makkelijk te benaderen, luisteren echt naar je en fijn om mee te sparren. Ook is het fijn dat ze vorig jaar zijn gestart met bereikbaarheidsdiensten zodat er altijd iemand beschikbaar is voor overleg”.*

### Jordy – persoonlijk begeleider

In februari 2021 gestart als BBL-student, het was voor Stichting Pim het eerste BBL-traject. In december 2023 zijn opleiding afgerond en aangenomen als persoonlijk begeleider.

*“Toen ik hier begon had ik geen zorgervaring waardoor ik onzeker was en dat maakte de start van mijn opleiding zwaar. Bij Stichting Pim voelde ik me meteen welkom. Ik heb als leerling echt de tijd en ruimte gehad om met te ontwikkelen; begeleiding was op maat, afgestemd op dat wat ik nodig had. Ik voelde geen tijdsdruk en mijn taken en verantwoordelijkheden werden stapsgewijs opgebouwd. Hierin voelde ik ook bescherming zodat ik niet te snel ging. Stichting Pim biedt een veilige leeromgeving, de lijntjes zijn kort waardoor iedereen op de hoogte is. Het enige wat beter kan is dat het duidelijk is wat Stichting Pim van de leerling verwacht, naast mijn schoolopdrachten had ik verder geen houvast.*

*Afgelopen jaar ben ik enorm gegroeid doordat ik nieuwe kansen kreeg en hiermee dus ook het vertrouwen vanuit de stichting. Ik werd niet in het diepe gegooid, er was een vangnet. Ook het coördinerend team gaf me hierin steun en daar kun je altijd aankloppen”.*





#### Maaike – begeleider:

Lang gewerkt in een grote organisatie zowel op wonen als dagbesteding, in 2022 de overstap naar Stichting Pim gemaakt. De voornaamste reden hiervoor was de tijd en ruimte die er is voor de jongeren.

“Ik kwam binnen in een veranderperiode, overgang naar CAO en afscheid van de manager. Voor mij brachten deze veranderingen geen verwarring, ik hoorde dit meer bij collega`s terug. Van de ontwikkelingen in 2023 heb ik op de werkvloer weinig gemerkt. De stichting is zakelijker geworden, iets wat ik al gewend was vanuit de grote organisatie. Ik merk wel dat de stap om iets te vragen makkelijker is geworden. Ik vind dat het team in 2023 echt is gegroeid, we zijn een stevig team geworden en durven dingen makkelijker uit te spreken naar elkaar. Ook persoonlijk heb het besluit genomen om als begeleider te gaan werken (i.p.v. persoonlijk begeleider), voor mij is dat terug naar de kern; tijd hebben voor de jongeren zonder de extra administratieve taken. Voor 2024 heb ik persoonlijk geen scholingsbehoefte, maar voor het team zou een verdiepende scholing autisme waardevol kunnen zijn. Ook is het wenselijk als er meer achtergrond informatie van de jongeren aangevuld wordt in het dossier. Rondom het personeelsbeleid zou ik graag zien dat het team meer betrokken wordt bij keuzes rondom aannemen nieuw personeel / verlengen of beëindigen contracten”.

*“De veranderingen hebben ervoor gezorgd dat de gehele stichting professioneler aanvoelt. Ook als team zijn we gegroeid afgelopen jaar; we hadden een stabiele basis en dat heeft ervoor gezorgd dat we goed gehecht zijn en de samenwerking echt gezocht hebben”.*

Ik ben tijdens mijn stage en afstuderen  
fijn begeleidt door het gehele team.  
Kon bij iedereen terecht voor vragen en  
was bereid me verder te helpen.  
Ik ben blij dat ik na het behalen van  
mijn diploma de kans heb gekregen om  
mezelf bij Stichting Pim verder te  
ontwikkelen als verpleegkundige!

#### Kees – persoonlijk begeleider

Al sinds de start in 2009 werkzaam binnen Stichting Pim. Voordat de woning er stond begonnen met thuiszorg bij de kinderen om ze al te leren kennen.



“In de begin jaren van de stichting was het vooral een ons-kent-ons cultuur in het team met veel inmenging van ouders. Door de jaren heen is de stichting steeds professioneler geworden; er wordt beter geselecteerd op geschoold personeel. Ook zijn er nu niet echt ‘klikjes’ binnen het team, de openheid onderling is veel groter geworden. Dit merk ik doordat we elkaar meer opzoeken en bevragen, maar ook maken gebruik van elkaars kennis en kwaliteiten. Dit wordt ook gestimuleerd om te doen. De veranderingen in afgelopen jaar zijn me niet tot last geweest in mijn werk, ik denk dat het alleen maar ten goede van de stichting is gekomen. Het coördinerend team heeft een andere rol en daardoor is er wat meer hiërarchie, maar deze is nauwelijks voelbaar. Er is op dit moment een veilige werkomgeving en prettige werksfeer, dat is ook wel anders geweest in het verleden. Ik persoonlijk heb een vaster rooster gekregen in 2023, er is samen met mij gekeken naar persoonlijke wensen en kwaliteiten en daarop is mijn dienstpatroon aangepast door een extra ‘beweeg-dag’ te realiseren. Ook vind ik dat er we veel ruimte en vrijheid krijgen om verdieping te zoeken en dit over te dragen. Het cursusaanbod sluit eigenlijk altijd aan bij de behoeften van het team. Ik zou een scholing autisme of verdere verdieping in epilepsie nog wel interessant vinden. Ook lijkt me waardevol om met het team meer casusbesprekingen te houden waarin we een jongere centraal zetten en ons er echt in verdiepen. Voor het team zie ik nog wel groei in het meer benutten van de middelen die Stichting Pim te bieden heeft. Ik vind het belangrijk dat ik na iedere dienst iets positiefs kan rapporteren; dat ik de jongeren iets zinvol heb aangeboden en dat ze plezier hebben gehad. Dit vraagt vooruit denken en plannen, er zijn altijd mogelijkheden om iets te ondernemen: groot of klein! Ik denk dat we dit vaker met elkaar moeten bespreken”.

## Bouwsteen 4:

# Inzicht in kwaliteit

Stichting Pim is gestart als een ouderinitiatief en heeft nog borging van (kwaliteits-) toetsing in de cultuur alsook in organisatiestructuur (RVT en cliëntenraad). Er is daarnaast een intensieve samenwerking in werkgroepen etc. met familieleden op de meest uiteenlopende onderwerpen. Er is sprake van een doorlopend en intensief dialoogmodel op alle niveaus. Daarnaast is er een lerend netwerk met 2 andere zorgaanbieders uit Dorst (stichting Pim Senior en Crataegus). We schakelen de expertise van externe ketenpartners in voor kwaliteitsverbetering en toetsing, zoals bijvoorbeeld apotheek FarmaZorg die meekijkt naar ons medicatiebeleid.

De medezeggenschap is binnen Stichting Pim vormgegeven door zowel een jongerenraad als een cliëntenraad. De jongerenraad komt vier keer per jaar samen in wisselende samenstelling, hierbij wordt geprobeerd dat alle cliënten een keer aansluiten. Ook de cliëntenraad, een vijftal ouders, vergaderd verschillende keren per jaar.

---

### Cliëntenraad aan het woord.

“De cliëntenraad bestaat uit 5 personen, allen ouders van cliënten van zowel wonen als dagbesteding. In 2023 heeft de cliëntenraad 5 maal vergaderd, waarvan 5 maal met de directeur-bestuurder en 1 maal met een lid van de raad van toezicht.

De ouders in dit ouderinitiatief hebben de dagelijkse leiding en verantwoordelijkheid inmiddels overgedragen aan onze professionals. Deze professionals dragen de principes waarop het ouderinitiatief is gebaseerd een warm hart toe. De zorginstelling stichting Pim neemt daarmee een bijzondere plaats in zorgland in. De samenwerking tussen cliëntenraad, directeur en teamleiders heeft een duidelijke vorm gekregen.

Met de teamleiders wonen, dagbesteding, kwaliteit en medische zaken hebben 4 vergaderingen plaatsgevonden.

Speciale thema's die de cliëntenraad samen met de teamleiders in 2023 heeft opgepakt:

- Informatiebijeenkomst voor ouders over de wet zorg en dwang.
- Medewerking verleend aan filmopnamen en interview voor het programma Pointer van KRO-NCRV.
- Werkbezoek ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
- Circus in de zorg.

Doelen voor 2024 vanuit de cliëntenraad:

- Voortzetten van de overleggen en samenwerking met de teamleiders, zodat we blijvend samen het beleid kunnen uitzetten, verbeteren en evalueren.
  - Oprichting van een steunstichting ten behoeve van donaties en sponsorbijdragen.
  - Toekomstbestendig maken van de organisatie van klusdagen en bijzondere activiteiten zoals de zomerbarbecue, deelname carnavalsoptocht, deelname avondvierdaagse. ”
-

## Terugblik Doelen 2023

We vieren veel successen, terugkijkend op 2023. In dit jaar is de nieuwe organisatiestructuur een feit geworden. In het begin van het jaar is er nog veel aandacht voor vorming, deels ondersteund door een extern coaching traject voor het coördinerend team. Het verloopt soepel, het team waardeert hoe zij worden betrokken in het proces en hoe hun inbreng wordt gewaardeerd; hierdoor wordt er steeds meer eigen regie genomen. Dit blijkt uit verschillende aanvragen voor (individuele) scholingen, meer regie bij de persoonlijk begeleiders, en ideeën voor verbetering van de zorg die worden gedeeld met het coördinerend team.

De kernteams worden in 2023 deels opnieuw gevormd, door nieuwe medewerkers met frisse input, en gaan ook steeds meer gestructureerd te werk. Er is een jaarlijks reflectiemoment per kernteam. Deze worden in een vast format beschreven; successen en aandachtspunten worden beschreven en eventuele nieuwe doelen krijgen vorm.

Het kernteam *teamontwikkeling* houdt zich actief bezig met thema's als samenwerking, teambuilding en scholingen en heeft verschillende momenten georganiseerd voor het team om elkaar beter te leren kennen. Dit werpt zijn vruchten af als de bezetting krap is, met name rond de zomer van 2023. Het team staat voor elkaar klaar en zoekt de samenwerking, al is het soms uitdagend om het rooster dicht te krijgen.



Doelen van het kernteam *doelgerichte begeleiding en activiteiten* zijn een betere interne samenwerking, meer structuur in de activiteiten en een tevredenheidsonderzoek uitvoeren onder cliënten en ouders. In 2023 kunnen we concluderen dat er een betere structuur is in de samenwerking. Hierdoor is het kernteam meer zichtbaar, en bereikbaar voor de andere teamleden. Activiteiten, zowel de groots aangepakte thema's als kleine activiteiten, worden doelmatig ingevuld en er zijn duidelijke afspraken en werkwijzen voor het team. Ook zijn er goede afspraken over hoe deze gefinancierd worden..



Op dagbesteding is de wens om in 2023 doormiddel van groep overstijgende activiteiten, het aanbod nog meer passend te maken aan de individuele cliënt, los van de zorgvraag. Daarnaast is één van de doelen om meer de aansluiting met de maatschappij te zoeken. Eerder in het verslag is naar voren gekomen dat er hard gewerkt is aan het bereiken van dit doel, zoals bijvoorbeeld in het thema circus en de samenwerking met basisscholen.

Voor het coördinerend team is afgelopen jaar ook een grote uitdaging geweest. Begin 2023 bestond het coördinerend team uit 6 personen, eind 2023 is het team zoals het nu is: Bestaande uit de directeur-bestuurder en 3 teamleiders. Het is een jaar van veranderingen, onderlinge taakverdeling die meermaals verandert, waardoor we elkaar meenemen in onze individuele werkzaamheden. Ondersteuning zoeken van externe partijen voor de opstart van processen, die gaandeweg intern verder opgepakt kunnen worden. Van elkaar leren, elkaar steunen en vertrouwen is de basis waarop we een stevig fundament bouwen.

Veel aandacht voor elkaar, voor het team en natuurlijk de zorg voor onze cliënten. Want dat is waar het allemaal om draait.

## Doelen 2024



### 1. Begeleidingsmethodiek

- Scholing van alle medewerkers
- Borgen van de methodiek

*Doel: De methodiek Gentle Teaching implementeren en borgen in de organisatie.*

### 2. Medisch generalistische zorg

- Samenwerking met externe zorgverleners uitbreiden; huisarts, arts VG en gedragskundige
- Communicatie en verbinding tussen zorgpartners tot stand brengen

*Doel: Voor alle cliënten kan er passende zorg en expertise worden ingeschakeld wanneer nodig.*

### 3. Aansluiting bij de maatschappij

- Aansluiting zoeken bij de directe leefomgeving van de cliënt.
- Zichtbaar zijn voor de buitenwereld.
- Aansluiten bij lokale initiatieven en landelijke overlegtafels om op te komen voor de belangen van de cliënten.

*Doel: Zichtbaarheid en aansluiting bij de maatschappij*

### 4. Samenwerking met familie

- Samenwerking met ouders blijven opzoeken en vormgeven
  - Betrekken van verwanten bij de activiteiten

*Doel: Professionals en verwanten zoeken elkaar op bij het vormgeven van de zorg.*

### 5. Gezonde werkomgeving & goed werkgeverschap

- RI&E uitvoeren
- Arbeidsomstandigheden slaapdiensten verbeteren
- Aandacht hebben voor gezond roosteren
- Investeren in ontwikkeling van medewerkers
- Functieomschrijvingen actualiseren

*Doel: Het binden van professionals aan de organisatie om continuïteit en kwaliteit van zorg te kunnen waarborgen.*

