



KWALITEITSBEEELD 2025

Stichting Buitengewoon leren en werken -
Prins Heerlijk



Prins Heerlijk

Inhoudsopgave

| | |
|---|---|
| INLEIDING | 2 |
| BOUWSTEEN 1: Het zorgproces rond de jongeren | 3 |
| BOUWSTEEN 2: Ervaringen van onze jongeren (inspraak en medezeggenschap) | 5 |
| BOUWSTEEN 3: Professionele ontwikkeling | 6 |
| BOUWSTEEN 4: Inzicht in kwaliteit | 9 |



Inleiding

Voor u ligt het Kwaliteitsbeeld 2025 van Stichting Buitengewoon leren en werken – Prins Heerlijk. In dit document laten we zien hoe we in 2025 hebben gewerkt aan goede, veilige en passende ondersteuning, welke resultaten we met jongeren hebben bereikt en hoe we leren en verbeteren als organisatie.

2

Dit kwaliteitsbeeld is opgebouwd aan de hand van vier bouwstenen, zodat helder zichtbaar wordt hoe wij kwaliteit vormgeven in de praktijk:

BOUWSTEEN 1 HET ZORGPROCES ROND DE JONGEREN

We beschrijven hoe het primair proces is ingericht en geëvalueerd, hoe afspraken worden vastgelegd in het zorgplan en hoe we de voortgang minimaal jaarlijks evalueren met jongere en betrokkenen. Ook lichten we toe hoe we omgaan met incidentmeldingen en hoe we leren van signalen om veiligheid en kwaliteit te versterken.

BOUWSTEEN 2 ERVARINGEN VAN ONZE JONGEREN (inspraak en medezeggenschap)

We laten zien hoe inspraak van jongeren in de dagelijkse praktijk vorm krijgt en welke formele instrumenten we inzetten, zoals 'Durf te vragen'-sessies, het (door) ontwikkelen van het jongerentevredenheidsonderzoek, en de rol van de ouderraad. Daarnaast beschrijven we hoe we omgaan met onvrede via kritiekgesprekken, het klachtenreglement en de inzet van vertrouwenspersonen.

BOUWSTEEN 3 PROFESSIONELE ONTWIKKELING

We geven inzicht in onze teamsamenstelling, hoe we functioneren en professionaliteit versterken (o.a. via werkoverleggen, casuïstiekbespreking, jaarlijkse evaluaties, intervisie en het buddysysteem). Ook beschrijven we hoe we deskundigheid borgen via interne en externe scholing en de Prins Heerlijk Academie, en hoe we bij jeugdhulp werken onder coördinatie van een SKJ-geregistreerde medewerker.

BOUWSTEEN 4 INZICHT IN KWALITEIT

Tot slot laten we zien hoe we kwaliteit systematisch monitoren en verbeteren via ons HKZ Zorg en Welzijn-gecertificeerde kwaliteitsmanagementsysteem, interne en externe audits en onze aanpak rond risico's zoals de RI&E. Met deze opbouw maken wij zichtbaar hoe onze integrale, ontwikkelingsgerichte ondersteuning en onze zeven pijlers in 2025 concreet zijn toegepast en hoe we, samen met jongeren en hun netwerk, blijven bouwen aan kwaliteit die merkbaar is in het dagelijks leven.

Bouwsteen 1

HET ZORGPROCES ROND DE JONGEREN

Sinds 2008 biedt Stichting Buitengewoon leren en werken – Prins Heerlijk (hierna: Prins Heerlijk) begeleiding aan jongeren en jongvolwassenen (hierna: jongeren) met een lichte tot matige verstandelijke beperking en/of ernstige leerproblemen. Jongeren ontwikkelen zich tot dienstverlenende medewerkers in de horeca, detailhandel en zorg en dienstverlening. Daarmee versterken zij hun zelfbeeld en zelfstandigheid. Wij realiseren dit doel in eigen leerbedrijven en in samenwerking met werkgevers in de horeca, detailhandel en de zorg en dienstverlening. Voor jongeren die méér individuele ondersteuning nodig hebben bij hun persoonlijke ontwikkeling hebben we professionele ambulante begeleiders in dienst. Daarnaast is ook begeleid wonen mogelijk in de woningen van Prins Heerlijk.

BEGELEIDING

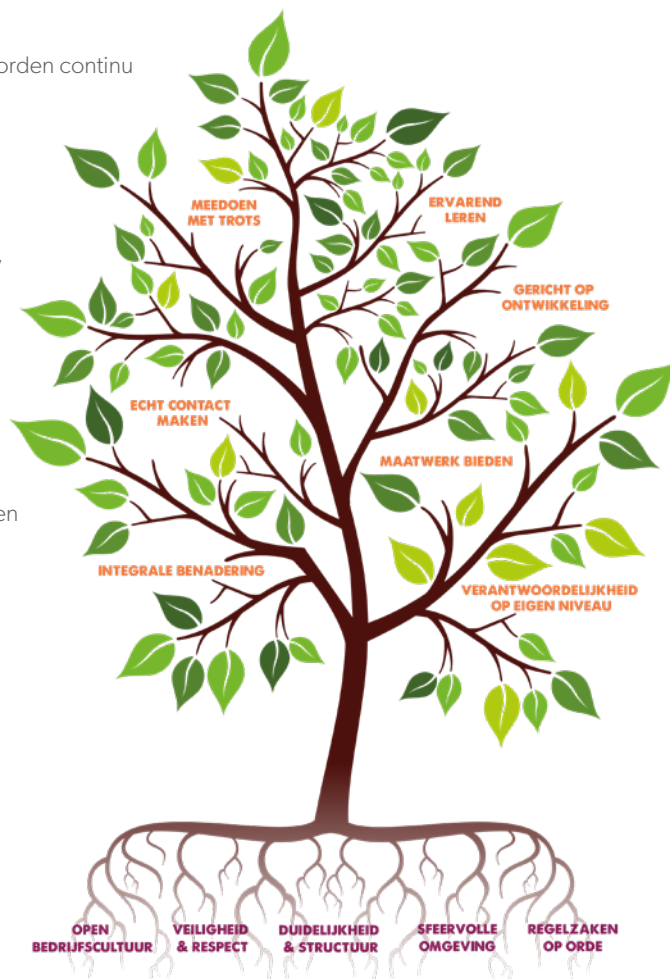
Bij de begeleiding van de jongeren Prins Heerlijk wordt gewerkt volgens het beschreven primair proces. Deze procesbeschrijving en de andere kwaliteitsdocumenten binnen het kwaliteitssysteem worden periodiek geëvalueerd. In 2022 is de methodiek 'Hoe Prins Heerlijk werkt' uitgewerkt en geïmplementeerd. Deze methodiek beschrijft de manier van werken met 'de zeven pijlers van Prins Heerlijk'. De pijlers zijn geen vast protocol, maar dienen als uitgangspunten bij het ondersteunen van jongeren die voor de verschillende begeleiders van Prins Heerlijk de basis vormen voor hun dagelijkse begeleiding. Deze methodiek is samen met de medewerkers ontwikkeld, op basis van successen en ervaringen uit de praktijk.

DE ZEVEN PIJLERS VAN PRINS HEERLIJK

De Prins Heerlijk Pijlers beschrijven vanuit welke uitgangspunten we met jongeren en met elkaar werken:

- **Integrale benadering:** de ondersteuning is breed en systeemgericht (alle levensgebieden én belangrijke mensen rondom de jongere worden betrokken).
- **Verantwoordelijkheid op eigen niveau:** we zoeken steeds naar de juiste balans tussen onder- en overvragen, passend bij iemands ontwikkeling.
- **Maatwerk:** de vraag van de jongere is leidend; trajecten worden continu bijgesteld op wat op dat moment nodig is.
- **Écht contact:** relatie en respect vormen de basis ("zonder relatie geen prestatie"); continuïteit en kleinschaligheid ondersteunen dit.
- **Richten op ontwikkeling:** wij werken vanuit mogelijkheden, positieve verwachtingen en feedback; tegenslagen horen bij groei.
- **Meedoen met trots:** jongeren ervaren dat zij ertoe doen door volwaardig mee te doen (werk, school, clubs) en successen te vieren.
- **Ervarend leren:** leren door te doen; vaardigheden worden opgebouwd via voordoen-samen doen-zelf doen-herhalen

"Op mijn werkplek zei mijn begeleider dat een opleiding mij nooit zou lukken. Nu ben ik bijna klaar met mijn opleiding Helpende zorg en welzijn. En ik ben aan het werk in de zorg." Bibi

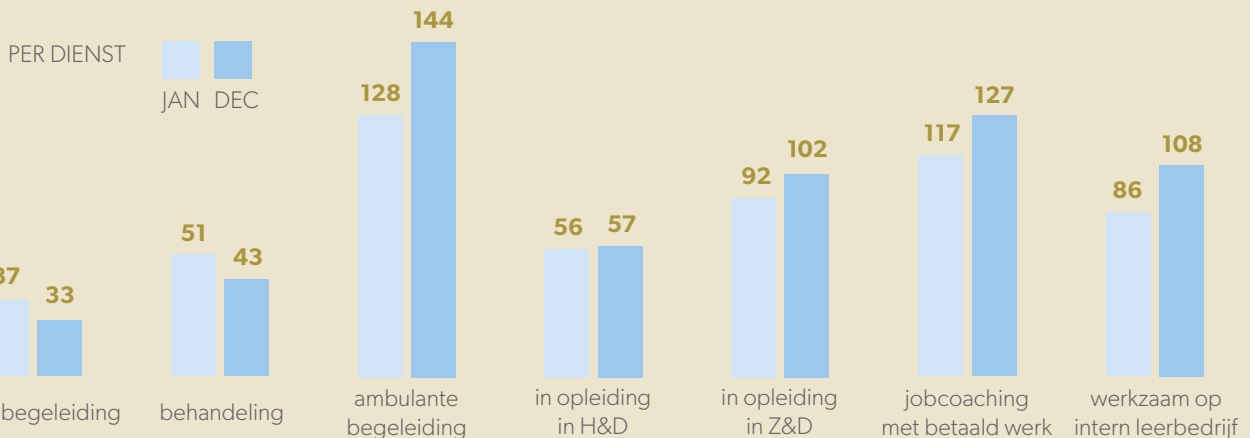


JONGEREN BIJ PRINS HEERLIJK

De vraag van jongeren met ernstige leerproblemen naar ontwikkelingsgerichte dagbestedings- en leerwerktrajecten van Prins Heerlijk blijft groot. Eind 2025 begeleidde wij in totaal 415 jongeren. In 2025 stroomden 129 nieuwe jongeren in en ronden 114 jongeren hun traject af.

KWANTITATIEVE ONTWIKKELINGEN

TOTAAL AANTAL JONGEREN IN BEGELEIDING



4

In deze aantallen zitten dubbeltellingen, omdat jongeren van meerdere begeleidingsvormen gebruik kunnen maken.

EVALUATIE VAN DE BEGELEIDING

Afspraken over de begeleiding bespreken we met de jongere en diens ouders (of wettelijk vertegenwoordigers). We leggen deze afspraken vast in het individueel begeleidingsplan (zorgplan). De kwaliteit van de begeleiding evalueren wij periodiek in gesprek met genoemde betrokkenen (altijd met goedkeuring van de jongere). Minimaal één keer per jaar evalueren wij de (kwaliteit van de) begeleiding van iedere jongere. Daarbij bespreken we integraal de voortgang op doelen en de groei van de jongere, met alle betrokken begeleiders (trajectbegeleider/jobcoach, en waar van toepassing de onderwijsmentor, ambulante (woon)begeleider en gedragsdeskundige) en via voortgangsgesprekken met jongeren/ouders/ verzorgers.

MELDINGEN INCIDENTEN JONGEREN

We gebruiken een vast stappenplan en meldformulier voor het melden van incidenten. Voor (vermoedens van) seksuele intimidatie en seksueel misbruik geldt een specifieke procedure die gevolgd moet worden. Jaarlijks bespreken we het overzicht van gemelde incidenten

en bepalen we in het kernteam welke beleidsmatige maatregelen nodig zijn.

Het melden, registreren en analyseren van incidenten heeft de volgende doelen:

- Jongeren moeten zich veilig voelen.
- We reageren snel en adequaat wanneer een incident zich voordoet.
- We leren van incidenten.
- We voorkomen vermijdbare incidenten zoveel mogelijk.

In 2025 registreerden we 18 incidentmeldingen met betrekking tot jongeren. Calamiteiten deden zich niet voor.

Uit de analyse van de incidentmeldingen kwamen leerpunten voor ons als organisatie naar voren. Zo mogen we meer aandacht besteden aan de impact van een incident op de medewerkers en hebben wij de procedure aangescherpt.

IMPACT VAN DE BEGELEIDING

Prins Heerlijk heeft verschillende onderzoeken gedaan naar de impact van integraal werken. De belangrijkste uitkomst is dat jongeren volwaardig kunnen deelnemen aan de maatschappij, zowel op het werk als in hun sociale leven. Daarvan profiteren niet alleen de jongeren en de gezinnen waar ze onderdeel van zijn, ook de maatschappij heeft hier baat bij. Wanneer jongeren volwaardig meedoen, maken zij ook minder gebruik van andere, zwaardere vormen van ondersteuning en zorg, en evenmin van uitkeringen. Zij zijn waardevolle medewerkers voor bedrijven en organisaties in de kraptesectoren als de horeca en zorg. Wanneer er ingezet wordt op ontwikkeling en scholing van een jongere

met een beperking, op het gebied van leren, werken en persoonlijke ontwikkeling, vergt dit in eerste instantie een investering. Op de langere termijn (circa 5 tot 10 jaar) zien wij vaak een afname van de begeleidingsvraag door doorstroom van dagbesteding naar werk. Ook op het gebied van wonen zien we doorstroom van intensief begeleid wonen naar (meer) zelfstandig wonen met ambulante begeleiding. Wanneer een jongere betaald gaat werken in plaats van in dagbesteding te blijven, kan dit een substantiële vermindering van de zorgvraag betekenen voor een periode van 35 tot 40 jaar. Investeren in een jong leven loont en levert op de lange termijn grote maatschappelijke winst op.

“Doordat ik op mijn eigen tempo mocht werken in de opleiding was de druk veel minder en daardoor lukte het wel.” Sanne



Bouwsteen 2

ERVARINGEN VAN ONZE JONGEREN (INSPRAAK EN MEDEZEGGENSCHAP)

5

INSPRAAK EN MEDEZEGGENSCHAP JONGEREN

In onze werkwijze (pijlars) staan 'ontwikkeling, eigen regie, verantwoordelijkheid op eigen niveau, welzijn, zelfwaardering en meedoen' centraal. Goed luisteren en kijken naar wat de jongere vraagt en nodig heeft, is daarom een kernonderdeel van de begeleiding. De mening van de jongere zelf is van groot belang en is ingebed in de manier waarop de begeleiding is ingericht. Op individueel niveau gebeurt dit bijvoorbeeld in de directe dagelijkse praktijk, op de woning in een huisvergadering en tijdens het werkoverleg op locatie.

Daarnaast gebruiken wij formele instrumenten om de inspraak van jongeren structureel vorm te geven:

- 1) Durf te vragen sessies: minimaal zes keer per jaar bezoekt de directie locaties om met jongeren te spreken over wat goed gaat en wat beter kan tijdens de zogenaamde "Durf te vragen" sessies. In deze gesprekken wordt de tevredenheid van jongeren met Prins Heerlijk op kwalitatieve wijze gemeten. Het verslag van deze bijeenkomsten wordt teruggekoppeld aan de deelnemers, betrokken collega's en teamleiders. Ook wordt dit geagendeerd in het kernteam, waarna eventuele bijsturing plaatsvindt.
- 2) Voortgangsgesprek: tijdens voortgangsgesprekken vragen we hoe jongeren de begeleiding ervaren, inclusief een rapportcijfer. Dit gesprek helpt ons om de begeleiding zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de behoeften en wensen van de jongeren.
- 3) Jongerentevredenheidsonderzoek: In 2025 startten we de voorbereiding van een nieuwe onderzoeksmethode van het jongerentevredenheidsonderzoek, die beter past bij de doelgroep. We hebben een nieuwe manier van gegevensverzameling en -analyse ontworpen, gebaseerd op de Handreiking Zelfrapportage LVB vanuit het Landelijk Kenniscentrum LVB en praktijkervaring. Begin 2026 voeren wij de meting uit.
- 4) Ouderraad: via de ouderraad geven wij invulling aan de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 (WMCZ 2018). De ouderraad vertegenwoordigt de jongeren en bestond in 2025 uit drie leden. De ouderraad vergaderde drie keer, onder andere over het jaarplan en begroting 2026 en over de jaarrekening en verslaglegging 2024.

KLACHTEN EN KRITIEKGESPREKKEN

Wanneer jongeren of hun vertegenwoordigers ontevreden zijn over onze begeleiding, bespreken we dit in eerste instantie met de betrokken begeleider(s), en waar nodig met een collega en/of teamleider en/of directie. We streven ernaar om onvrede via een gesprek en passende maatregelen op te lossen. Als onvrede blijft bestaan of als men direct een formele klacht wil indienen, treedt het klachtenreglement in werking en kan een klacht worden voorgelegd aan onafhankelijke klachtencommissie. De klachtencommissie komt minimaal één keer per jaar bijeen. In 2025 zijn geen klachten ingediend.

Signalen van onvrede of incidenten kunnen ook via andere routes binnenkomen, bijvoorbeeld via begeleiders, gedragsdeskundigen of teamleiders. Deze signalen nemen wij altijd serieus en ook dit kan leiden tot een zogeheten kritiekgesprek. In het directieteam/visieteam bespreken we alle gevoerde kritiekgesprekken.

Prins Heerlijk heeft twee vertrouwenspersonen. Zij zijn laagdrempelig toegankelijk voor jongeren (en medewerkers van Prins Heerlijk) wanneer zij daar behoefte aan hebben.

Bouwsteen 3

PROFESSIONELE ONTWIKKELING

Eind 2025 hadden wij 108 medewerkers in dienst. Binnen Prins Heerlijk waren in 2025 de volgende teams werkzaam:

- Team Leerwerkbedrijven Prins Heerlijk
- Team Trajectbegeleiding
- Team Onderwijs
- Team Ambulante (woon)begeleiding
- Team Instroom en Gedragsdeskundigen
- Team Ondersteuning
- Kernteam
- Directieteam/visieteam

belangrijkste. We willen dat iedereen zich prettig en verbonden voelt op de werkvloer. Toch kan het soms moeilijker worden. Dit kan te maken hebben met factoren op het werk, maar we weten dat ook privésituaties ervoor kunnen zorgen dat iemands mentale gezondheid minder goed wordt. Hierbij vinden we het belangrijk om zo vroeg mogelijk deze klachten op te sporen en ermee aan de slag te gaan. We willen medewerkers ondersteunen. Hoe deze ondersteuning eruitziet, is afhankelijk van de persoon en de situatie. Hierbij vinden we het heel belangrijk dat leidinggevende en medewerkers hierover goed met elkaar in gesprek blijven. En als een medewerker het lastig vindt om dit met de leidinggevende te bespreken, is er ook een mogelijkheid om met de vertrouwenspersoon of de bedrijfsarts te spreken. Een medewerker kan zelf contact opnemen met de bedrijfsarts als er sprake is van dreigend verzuim. Met als doel om te voorkomen dat de medewerker uitvalt of als een medewerker graag advies wil van de bedrijfsarts. Er is ook een mogelijkheid om een periodiek arbeidsgezondheidsonderzoek (PAGO) en een preventief medisch onderzoek (PMO) te laten uitvoeren.

FUNCTIONEREN EN BEOORDELEN MEDEWERKERS

Teamleiders en directie zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van het handelen van medewerkers. Wij versterken en evalueren professioneel handelen via:

- Reguliere werkoverleggen tussen medewerker en teamleider.
- Casuïstiekbesprekingen binnen teams of in collegiale samenwerking.
- Jaarlijkse evaluatiegesprekken.

VERZUIM

In 2025 was het verzuim hoger dan wij gewend zijn. Het gemiddelde verzuimpercentage in 2025 was 8,33% (2024: 5,45%). De oorzaken zijn merendeels niet primair werkgerelateerd.

We vinden het belangrijk dat we aandacht hebben voor de psychische- en sociale gezondheid van onze medewerkers. De leidinggevende en medewerker zijn samen verantwoordelijk om hier vorm aan te geven. Hierbij is preventie het

Daarnaast hebben we veel aandacht voor de gezondheid van de medewerkers. Om klachten en uitval te voorkomen zijn er op locaties verstelbare bureaus, stoelen en beeldschermen beschikbaar zodat er ergonomisch gewerkt kan worden. De teamleider heeft daarnaast periodiek persoonlijke gesprekken. Daarnaast zijn medewerkers betrokken bij elkaar en is er ruimte en vrijheid om het over gezondheid te hebben.



MEDEWERKER TEVREDENHEIDS- ONDERZOEK (MTO)

Elke drie jaar voeren wij een medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) uit. In 2025 liet het MTO zien dat medewerkers met trots en plezier bij Prins Heerlijk werken. De betrokkenheid en samenwerking worden hoog gewaardeerd. Aandachtspunten betreffen vooral werkdruk en de functiebeschrijving en -waardering. Deze punten zijn bekend en opgenomen in het jaarplan van 2026.

ONTWIKKELING MEDEWERKERS

Wij stimuleren professionele ontwikkeling van medewerkers onder andere door:

- Interne en externe scholing en training
- Intervisie binnen en tussen teams
- Het werken met een buddysysteem (voor nieuwe medewerkers)

Deskundigheidsbevordering draagt bij aan actuele kennis, motivatie en betrokkenheid. Intervisie ondersteunt reflectie en de professionaliteit van de medewerkers. Nieuwe medewerkers worden gekoppeld aan een buddy die hen inwerkt. Trajectbegeleiders werken eveneens met een buddy's, zodat zij elkaars caseload kennen en kunnen sparren.

Sinds 2021 bieden wij een intern trainingsprogramma aan: de Prins Heerlijk Academie. In 2025 waren er 18 trainingen beschikbaar, uitgewerkt in toegankelijke vormen zoals film,

podcast en standaard leermateriaal). We hebben onderscheid gemaakt tussen 'basis' en 'thema' trainingen. Onder de basistrainingen vallen vijf onderwerpen die voor alle medewerkers die te maken hebben met jongeren van belang zijn.

Deze onderwerpen zijn:

- Jongeren met een lichtverstandelijke beperking
- Jongeren met autisme
- Jongeren met AD(H)D
- Aansluiten bij jongeren
- De pijlers van Prins Heerlijk.

De thematrainingen zijn heel diverse onderwerpen (bijvoorbeeld 'doelgericht werken met een zorgplan', 'samenwerken met ouders' en 'seksualiteit & identiteit'). Deze thema's worden ontwikkeld voor een specifieke groep collega's.

In 2025 zijn er 4 basistrainingen gegeven:

- 2 x jongeren met autisme
- 2 x jongeren met een lichtverstandelijke beperking

Thema-trainingen

In 2025 zijn er 6 thema-trainingen gegeven:

- 2 x samenwerken met ouders
- 2 x wet- en regelgeving
- 1 x intervisie
- 1 x armoede, financiën en regelingen

Deskundigheidsbevorderingstrainingen (DKV)

In 2025 zijn er 3 DKV-trainingen gegeven:

- 1 x Creatieve Therapie / interventies
- 1 x Medicatie
- 1 x Cultuur sensitief werken

Scholing

Er zijn ook diverse scholingen geweest.

- Er zijn twee scholingen voor BHV geweest: Brandveiligheid en EHBO
- 3 medewerkers hebben hun certificaat 'allergenen' behaald.

In 2025 hebben 15 medewerkers externe scholing gevolgd.

Sinds medio 2022 is er de methodiekbeschrijving "Hoe werkt Prins Heerlijk?" beschikbaar voor nieuwe en zittende medewerkers. In deze methodiekbeschrijving worden de pijlers van begeleiding beschreven. Deze pijlers worden gebruikt als methode om de belangrijkste uitgangspunten bij de invulling van de activiteiten binnen Prins Heerlijk over te brengen op alle medewerkers. Deze beschrijving en bijbehorende training dragen eraan bij dat de missie en werkwijze van Prins Heerlijk eenduidig wordt overgebracht, wat de continuïteit van kwaliteit ondersteunt.

SKJ

Voor jongeren tot 18 jaar aan wie we jeugdhulp bieden, vindt de begeleiding altijd plaats onder coördinatie van een SKJ-geregistreeerde medewerker. Deze geregistreeerde medewerker bewaakt de norm van verantwoorde werktoedeling, is op de hoogte van het afwegingskader en ziet toe op de kwaliteit van begeleiding door niet-geregistreeerde professionals.

Geregistreeerde medewerkers

In 2025 stonden vijf medewerkers van Prins Heerlijk geregistreeerd bij het SKJ.

ONDERNEMINGSRAAD (OR)

Prins Heerlijk heeft een ondernemingsraad (OR) die medewerkers vertegenwoordigt in het overleg met de directie. De OR werkt volgens een eigen reglement en werkwijze, vastgelegd in het jaarplan.

In 2025 hadden zeven medewerkers zitting in de OR. In 2025 kwam de OR twaalf keer bijeen. Daarnaast vonden elf overlegvergaderingen (OV) plaats tussen directie en OR. Onderwerpen waren onder andere:

- Ontwikkelingen in het functieboek
- Kernteam en visieteam
- Nieuwe bestuurder
- Personeelsbeleid
- RI&E en psychosociale belastbaarheid
- MTO
- AVR en Personeelsbeleid
- Verkiezingen OR

- Adviesaanvraag nieuw lid RvT
- Organisatie ontwikkelingen
- Loonruimte en inzet hiervan in 2026
- Doorkijk naar begroting 2026

RAAD VAN TOEZICHT (RvT)

De raad van toezicht (RvT) houdt toezicht op de koers en ontwikkeling van Prins Heerlijk. Centraal staat daarbij de ondersteuning van jongeren met ernstige leerproblemen en de mensen die zich dagelijks voor hen inzetten. De RvT werkt binnen de geldende kaders (statuten en Governancecode Zorg) en vanuit de bedoeling van Prins Heerlijk. Toezicht betekent voor de RvT niet alleen controleren, maar vooral betrokken volgen, bevragen en meedenken.

In het toezicht combineert de RvT cijfers met verhalen uit de praktijk. Verhalen geven betekenis aan wat de RvT ziet en helpen om te begrijpen wat er echt speelt in de organisatie.

De samenstelling van de raad van toezicht is zo gekozen dat deskundigheden, ervaring en achtergronden goed zijn gespreid. Ieder lid is in staat om op hoofdlijnen het totale beleid te beoordelen. Er is geen formeel diversiteitsbeleid; bij vacatures wordt de best passende kandidaat benoemd.

De raad van toezicht bestond in 2025 uit vijf personen.

BESTUURSWISSEL

In 2025 vond een bestuurswisseling plaats. Dit proces verliep zorgvuldig in samenwerking tussen de raad van toezicht, ondernemingsraad, kernteam en ouderraad. Vooruitlopend op de overgang van een tweehoofdig bestuur naar een eenhoofdig bestuur zijn in het vierde kwartaal van 2024 al wijzigingen doorgevoerd. Teams zijn anders ingedeeld en de besluitvormingsstructuur is aangepast door de invoering van het visieteam: een bestuurlijk advies team dat de bestuurder ondersteunt bij besluitvorming binnen Prins Heerlijk.

"Toen begonnen ze van alles te vragen en toen dacht ik: dit gaat niet alleen maar over rekenen en taal. Het ging ook meer over het leven buiten de opleiding. Toen dacht ik: dit is geen gewone school." Marieke



Bouwsteen 4

INZICHT IN KWALITEIT

Wij werken met een kwaliteitsmanagementsysteem, dat is gecertificeerd op basis van HKZ Zorg en Welzijn. Het systeem ondersteunt de kwaliteit van onze begeleiding. De kwaliteitsmedewerker organiseert en beheert het kwaliteitsmanagementsysteem. Jaarlijks toetsen wij de werking via een interne en een externe audit.

INTERNE AUDIT

Interne audits helpen om risico's in processen te bepalen en te toetsen. Jaarlijks voeren wij op een aantal relevante bedrijfsprocessen een interne audit uit. Vooraf bespreken wij onderwerpen met de directie en worden eventuele speerpunten toegevoegd aan het auditplan. De audits worden uitgevoerd door het intern auditteam. Doelen van de interne audits zijn:

- Toetsen of we werken in lijn met de gemaakte afspraken.
- Toetsen van implementatie van het kwaliteitssysteem.
- Toetsen van implementatie en effectiviteit van verbetermaatregelen.
- Opsporen van risico's op het gebied van processen en veiligheid.

In 2025 zijn twee onderwerpen geselecteerd voor de interne audit: één onderwerp dat is gericht op het primair proces en één op de ondersteunende processen. Hierbij is gekozen voor de volgende onderwerpen:

- Primair proces: Inzet SKJ'er/gedragsdeskundige bij begeleiding jongeren (18- en 18+).
- Ondersteunend proces: Procedure leerlingfonds.

In juni 2025 inventariseerde de kwaliteitsmedewerker voor mogelijke onderwerpen en legden wij de keuzes vast. In september 2025 startte het interne auditteam de voorbereiding. De interviews vonden in oktober 2025 plaats, in november analyseerden we de resultaten en boden wij deze aan de directie aan voor reactie. De directie maakte naar aanleiding van de audit een risico-inschatting. Er zijn geen hoog risico bevindingen vastgesteld. Wel zijn verbeterpunten geformuleerd met opvolgacties en een uitvoeringsplan.

EXTERNE AUDIT (hertificering)

Sinds 2021 vindt jaarlijks een externe audit plaats in het kader van het HKZ Zorg en Welzijn. Externe audits vormen het sluitstuk van toetsing: externe auditors beoordelen of en in hoeverre het kwaliteitssysteem voldoet aan de eisen. De audit bestaat uit dossieranalyse van aangeleverde stukken en een fysieke audit waarin de werking van het kwaliteitssysteem wordt getoetst. De auditor rapporteert bevindingen, de kwaliteitsmedewerker en directie stellen vervolgens een plan van aanpak op.

In januari 2025 vond de externe audit plaats. Het oordeel was positief, met twee (niet kritieke) bevindingen. Prins Heerlijk ontving succesvol de hertificering van het Keurmerkinstuut.

RISICO-INVENTARISATIE EN EVALUATIE (RI&E)

Arbeidsrisico's op het gebied van Arbo en BHV toetsen wij per werklocatie met een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De preventiemedewerker(s) zijn hier nauw bij betrokken. Uitkomsten bespreken wij met het kernteam en zij vormen de basis voor het plan van aanpak RI&E, met verbetermaatregelen. De OR is hierbij ook betrokken.

In 2025 stelden wij een nieuw plan van aanpak Ri&E op. Actiepunten uit de RI&E's zijn opgevolgd en afgerond door de preventiemedewerkers.

SPEERPUNTEN EN PROJECTEN 2026

Voor 2026 hebben we verschillende projecten waar we op ons gaan richten. Deze projecten zijn gericht op innovatie en ontwikkeling ten behoeve van de kwaliteitsverbetering binnen Prins Heerlijk. In de teamplannen worden hier concrete doelen voor beschreven. Zo gaan we ons onder andere richten op:

- Project Ontwikkeling woonlocatie Den Herdgang en verhuizing vanuit Paterstraat.
Dit project is gericht op de verbetering van de kwaliteit van de woonbegeleiding.
- Project 'Methodiek Financiële redzaamheid voor jongeren en begeleiders'.
Met dit project willen we een methodiek ontwikkelen die jongeren helpt goed om te leren gaan met geld en beperkte financiële middelen, zodat we de kwaliteit van de begeleiding op dit vlak kunnen verbeteren.
- Projecten 'Speciaal mbo' (i.s.m. fonds Instituut Gak).
Door middel van dit project kunnen wij scholingstrajecten inzetten.
- Project 'Ik wil vrienden maken en een fijne relatie' (intimiteit & relaties) (i.s.m. fonds FNO).
Het doel van dit project is dat jongeren samen, op een laagdrempelige manier, thema's bespreken rondom sociale contacten, vriendschappen, relaties, identiteit en seksualiteit. De jongeren vergroten samen hun kennis over deze thema's en zijn zich meer bewust van hun eigen identiteit, risico's, grenzen, normen en waarden. De deelnemende jongeren zijn beter in staat verstandige keuzes te maken in relaties en seksualiteit, hun grenzen te bewaken en deze bespreekbaar te maken. Door deelname aan de bijeenkomsten ontstaan vriendschappen.

10

"Ze zeiden: "als je autisme hebt dan kun je niet in de zorg werken". Maar door Prins Heerlijk doe ik dat nu al acht jaar." Maaïke

"Prins Heerlijk heeft een belangrijke rol in mijn leven gespeeld. Ik ben heel blij dat ik voor hun heb gekozen." Armando

