

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Stichting Belfjor (1388)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Stichting Belfjor (1388)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
2.3 Algemene conclusies	8
3 Deelnemers en medewerkers	10
3.1 Deelnemers	10
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
3.3 Personeel	11
3.4 Stagiairs	11
3.5 Vrijwilligers	12
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	12
4 Scholing en ontwikkeling	13
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	13
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	14
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	14
5 Terugkoppeling van deelnemers	15
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	15
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	16
5.3 Inspraakmomenten	16
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	17
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	18
6 Meldingen en incidenten	19
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	19
6.2 Medicatie	19
6.3 Agressie	19
6.4 Ongewenste intimiteiten	19
6.5 Strafbare handelingen	19

6.6 Klachten	19
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	20
7 Acties	21
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	21
8 Doelstellingen	22
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	22
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	22
8.3 Plan van aanpak	22
Overzicht van bijlagen	24
Actielijst	24

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Stichting Belfjor

Registratienummer: 1388

Doesburgseweg 8b, 6941 SJ Loil

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 9115479

Website: <http://www.belfjor.nl>

Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

Stichting Belfjor

Registratienummer: 1388

Doesburgseweg 5, 6941 SJ Loil

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Oost-Gelderland

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Voorwoord van de zorgboerderij.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

2025

Bij het opstellen van het jaarverslag wordt duidelijk hoeveel ontwikkelingen zich binnen één jaar kunnen voordoen. Er zijn diverse gebeurtenissen geweest die niet volledig in dit verslag te vangen zijn, maar ik streef ernaar om in hoofdlijnen de belangrijkste aspecten van ons jaar te omschrijven.

Zoals ook de natuur in de winter een rustperiode heeft is het bij ons de eerste maanden van het jaar ook altijd wat rustiger, weinig huifkartochten te rijden dus meer tijd voor allerhande klusjes als onderhoud aan de wagens en het terrein. We genoten van de eerste zonnestralen en hebben regelmatig de vuurkorf aangestoken om met z'n allen te genieten van de warmte en natuurlijk de warme chocolademelk en marshmallows. Op regenachtige dagen zochten we bezigheden binnen, er is veel geknutseld, spelletjes gespeeld en de lekkerste dingen gebakken.

Helaas ook een minder leuk voorval aan het begin van het jaar, één van onze pony's werd plotseling ernstig ziek, koliek, en helaas kon zelfs een operatie hem niet meer redden. Zo moesten we in januari al afscheid nemen van onze Ural, een jong paard welke 6 jaar geleden bij ons werd geboren en waar velen een goede band mee hadden.

In februari hebben we met alle medewerkers de herhalingstraining van de BHV gevolgd en behaald. Ook dit jaar was er weer een LOTUS slachtoffer aanwezig wat ervoor zorgde dat de training een stuk levendiger werd en wat ook een paar hilarische momenten opleverde. Eind februari kwam er een nieuwe fjord op stal, Frans. Een jonge ruin die nog veel moet leren, maar al gauw de harten gestolen had.

In maart begonnen we met het afscheid van één van onze vrijwilligers. Deze man was al een tijdje behoorlijk ziek en heeft gekozen voor euthanasie. We hebben onze deelnemers hier zo goed mogelijk op voorbereid. De laatste wens van de man was om met onze rouwkoets en Belgisch trekpaarden naar zijn laatste rustplaats gebracht te worden. Dit hebben we kunnen realiseren. Een aantal deelnemers die nauw met hem hebben samengewerkt hebben geholpen met de voorbereidingen hiervoor, het schoonmaken van de koets en de paarden. Dit waren bijzondere momenten, het gaf ruimte om met de deelnemers te praten over verlies en rouw.

Ook werd in maart begonnen met het voorbereiden van de moestuin en hebben we met de deelnemers een aantal keren vuilnis uit de bermen rondom de zorgboerderij opgeruimd. Hier was na de carnavalsoptochten behoorlijk wat blijven liggen, maar na een paar wandelingen was alles weer netjes. De deelnemers vonden dit leuk om te doen, de hondjes leuk om mee te gaan en de buurt ook weer blij met een nette omgeving.

Eind maart kwam er nog een nieuwe aanwinst op stal, een wat oudere merrie met veel ervaring. Officieel heet ze Gythe maar al snel is ze omgedoopt naar Grietje. Een 'oma paard' met lieve uitstraling en heel veel geduld voor urenlange poetsessies.

April stond in het teken van de geboortes van de baby geitjes. Vol spanning werd er door de deelnemers gewacht op de dag dat het zou gebeuren, en ook vol spanning werd er door de geitjes gewacht op een dag dat er minder drukte bij de wei was. Tijdens de paasdagen was het dan zover, een ware babyboom. Alle geiten bevielen op deze 2 dagen, een leuke verrassing voor de deelnemers toen zij terugkwamen na een vrij weekend.

In mei hebben we ons jaarlijkse lentefeest weer georganiseerd, een leuke middag voor alle deelnemers, inclusief clown, stormbaan, laser gamen, foto shoot, motorrijden, frietkraam en frisdrank. Mede door het mooie weer was het weer een enorm succes en kijken we met z'n allen terug op een zeer geslaagde dag.

Ook in mei kregen we 2 biggetjes op stal, Billy en Betsie. Na het overlijden van ons oude varkentje Adriaan bleef zijn broer Bassie alleen over. Nu zijn ze weer met z'n drieën en de kleine biggetjes werden al snel heel tam door alle aandacht.

Juli stond in het teken van de warme dagen. Veel extra werkzaamheden om het voor onze dieren zo aangenaam mogelijk te houden. Zo werden de paarden regelmatig lekker afgespoeld, werden er appel en wortel ijsjes gemaakt voor de dieren, kregen de varkentjes hun dagelijkse modderbad, werd er extra schaduw gecreëerd voor de schapen en de geiten, stonden overal ventilatoren en genoten we zelf in de middag van koude voetenbadjes en ijsjes. Ook kwam in juli onze nieuwe medewerker/ stagiaire ons team versterken, zij begon in september met de opleiding maar kwam daarvoor al een aantal weken meewerken om het bedrijf en de deelnemers te leren kennen. Ook ging een nieuwe vrijwilligster van start, zij komt 1 ochtend per week ondersteunen bij alle voorkomende werkzaamheden met de deelnemers.

Eén van onze pony's werd een heuse filmster deze zomer, hij mocht 10 avonden meespelen in het openluchttheater van Borculo waar hij voor een groot publiek elke avond braaf zijn rondjes liep met de authentieke bakkerswagen.

In augustus kwam onze jonge merrie terug uit de opfok, we vonden dat ze vreemd gedrag vertoonde op de voor haar nieuwe plek. Na wat verder onderzoek kwamen we er helaas achter dat zij volledig blind was. Op de vertrouwde plek in de wei waar ze is opgegroeid viel dit niet op omdat ze daar precies haar weg wist te vinden, op de nieuwe plek viel het helaas wel op. Na grondig onderzoek en overleg met de veearts hebben we haar in laten slapen. Zo jong en dan volledig blind, dan kun je geen paard waardig bestaan hebben.

September kregen wij 3 shetlander pony's te logeren, deze zijn van een kennis en komen elk jaar logeren wanneer zij op vakantie gaan. De deelnemers hebben genoten van het knuffelen en borstelen en het voeren van de dagelijkse slobber. Ook is in september een oud stagiaire bij ons in dienst gekomen. Zij zal een aantal dagen op gaan vangen tijdens het zwangerschapsverlof van een medewerker en ook zal zij extra dagen werken in vakanties of bij afwezigheid om andere redenen.

In oktober hebben wij onze jaarlijkse 'paarden en koetsen dag' weer georganiseerd voor de organisatie 'Kansplus' zij zetten zich in voor mensen met een beperkingen en organiseren leuke uitjes. Voor deze dag stond een rondrit met de paardentram op de planning en hadden we diverse spellen, clown en knutsel mogelijkheden gerealiseerd. Ook onze deelnemers draaiden mee in het programma en hielpen mee met de voorbereidingen, het was een zeer geslaagde dag.

In november zijn we begonnen met de grote najaarsopruiming. Alle opslagruimtes zijn opgeruimd en schoongemaakt, wat resulteerde in 2 grote vuilcontainers vol spullen wat weg kon. In 20 jaar wordt er toch behoorlijk wat verzameld...

Ook zijn we druk geweest met zand, het zand in de uitlopen van de paarden werd aangevuld en ook onze rijbak werd voorzien van een nieuwe laag zand. Het meeste hiervan kon met de shovel worden gedaan, de hoekjes waar de shovel niet kon komen hebben we samen met de deelnemers met kruiwagens gedaan. Ze hebben allemaal hard gewerkt!

Ook in november zijn de tevredenheidsonderzoeken de deur uit gegaan (en grotendeels ook weer teruggekomen) en hebben we het Zoönose certificaat weer behaald. Eind november kwam onze nieuwste aanwinst op stal, Rosa, een Belgisch trekpaard veulen van 6 maanden oud. Een grote knuffelkont waar de deelnemers graag mee aan het tutten zijn.

December stond uiteraard in het teken van pepernoten bakken, kerststukjes maken, kerstbomen versieren en lampjes ophangen. Een maand met veel gezelligheid.

We zijn tevreden over het verloop van 2025, ons deelnemersaantal is stabiel en op de meeste dagen zitten wij vol en werken we met een wachtlijst. De deelnemers zijn tevreden en hebben het naar hun zin. Het team is uitgebreid waardoor de werkdruk beter verdeeld kan worden. 2025 was een jaar met pittige weken i.v.m. veel uitval onder de medewerkers maar wat uiteindelijk allemaal toch weer is opgelost binnen het team. Helaas wat minder tijd kunnen vrijmaken voor training en opleiding, maar dat wordt in 2026 weer helemaal ingehaald.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Wat betreft het zorgaanbod, de situatie op de zorgboerderij en de financiering van de zorg zijn er in 2025 geen wijzigingen geweest. Onze werkwijze en de manier van zorg leveren past bij ons, hier zien wij momenteel geen reden voor wijzigingen in.

Ook dit jaar zijn er weer de nodige wijzigingen geweest binnen het team, waar we vorig jaar al reflecteerden dat het moeilijk inspelen is op onverwachte gebeurtenissen was dat ook dit jaar weer het geval. 1 medewerker met zwangerschapsverlof, 1 medewerker langdurig in de ziektewet door operaties en aan het eind van het jaar nog een medewerker zwanger en daardoor minder inzetbaar zijn zaken welke we vooraf niet kunnen voorzien. Wel is het prettig dat dit binnen ons team openlijk besproken kan worden en we samen kunnen denken in oplossingen. Deze is dan ook gevonden door het aannemen van 1 BBL stagiaire en het in dienst nemen van 1 oud stagiaire. Zo konden alle gaten toch gevuld worden.

Voor het blijven leveren van kwalitatieve zorg wilden we met het hele team dit jaar weer een aantal trainingen volgen, echter door de vele uitval hebben we dit niet kunnen realiseren in 2025. De trainingen zijn doorgeschoven naar 2026. De continuïteit en kwaliteit van de zorg hadden prioriteit dit jaar,

We hebben we maandelijks een team overleg om zowel deelnemers als werkwijzen en plan van aanpak te bespreken. Zeker met onze nieuwe medewerkers is een regelmatige terugkoppeling van grote waarde. We hebben regelmatig contact met de coach uit ons ondersteunend netwerk om te overleggen over deelnemers waar we wat extra handvatten voor kunnen gebruiken, maar ook over het functioneren van ons team. Het is fijn dat hier ook af en toe iemand van 'buiten' bij mee kijkt. Ook is er regelmatig overleg met Zozijn, Siza en Philadelphia waar wij onderaannemer van zijn voor de jeugd, over de ontwikkelingen en het financiële plaatje. Daarnaast hebben we regelmatig MDO overleggen over en met onze deelnemers om ook met andere betrokken hulpverleners op één lijn te zitten. Vaak nodigen we voor deze gesprekken alle betrokkenen uit op onze zorgboerderij zodat we ook de lijntjes met overige betrokkenen kort houden.

Voor ons ondersteunend netwerk maken we onder andere gebruik van de expertise van Zozijn, we overleggen met grote regelmaat over de deelnemers en waar nodig wordt hulp ingeroepen van een gedragsdeskundige of andere expert.

Tijdens de verschillende audits met zowel Zozijn als Philadelphia als Siza zijn de diverse onderwerpen besproken. Ook voor deze audits voldoen wij aan de norm en kregen wij als opmerking dat we alle zaken goed op orde hebben en er geen aanpassingen / wijzigingen nodig zijn. Zij zijn tevreden met de kwaliteitszorg die wij bieden. We hebben hierbij dus geen feedback gekregen waar een actie voor vereist was.

De informatie over deelnemers in onze goededag app is afgelopen jaar al behoorlijk aangevuld, dit werkt prettig, alle medewerkers hebben de nodige informatie nu snel bij de hand, In de komende periode zal er nog meer informatie worden toegevoegd.

2.3 Algemene conclusies

Ook dit jaar was de samenstelling van ons team weer het aspect met de grootste invloed. Ondanks aanpassingen vorig jaar met uitbreiding van het team kwam ook dit jaar de kwetsbaarheid van een kleiner team weer naar voren. Door onvoorziene uitval van meerdere medewerkers was het vaak een aardige puzzel om alle dagen gevuld te krijgen. Hierdoor werd de werkdruk voor een aantal medewerkers groter dan fijn is. We hebben dit aangepakt door 2 nieuwe mensen aan te nemen, 1 BBL en 1 oproepkracht. Het laatste kwartaal van 2025 hebben beide meegewerkt en is gebleken dat dit een goede zet is geweest. Inmiddels bestaat ons team dus uit 8 personen waardoor uitval beter op te vangen is en 1 medewerker meer tijd ingepland kan worden voor administratieve zaken,

De kwaliteit van de door ons geleverde zorg is hoog, hier werken we ook hard aan. Onze deelnemers zijn tevreden met de zorg die zij ontvangen, dit is weer gebleken uit ons tevredenheidsonderzoek. Het toepassen van het kwaliteitssysteem verloopt automatisch aangezien we al heel wat jaren werken met dit systeem. De procedure van intake, begeleidingsplan en evaluatie verloopt goed.

Momenteel is er geen reden voor aanpassen van onze werkwijze, dit verloopt gewoon prima. We zijn tevreden met ons ondersteunend netwerk, we vinden daarin alle hulp die we nodig hebben. In 2025 hebben we een paar keer gebruik gemaakt van de experts van zozijn, zo is er een gedragsdeskundige geweest die een aantal keer heeft meegekeken bij een deelnemer en waar wij dan weer handvatten van hebben gekregen om de begeleiding te verbeteren.

De uitbreiding van 2023 met een coach voor medewerkers is erg prettig, zeker nu ook voor de nieuwe medewerkers is het fijn om af en toe te kunnen sparren met iemand van buitenaf.. Een blik van buitenaf brengt soms nieuwe inzichten. Dit heeft ons ook geholpen met het versterken van het team.

De gestelde doelen voor 2025 zijn niet behaald. Dit waren voornamelijk praktische doelen voor klussen en onderhoud, deze zijn doorgeschoven naar 2026 en gepland in de actielijst. Ook het doel voor scholing en training is door de omstandigheden niet behaald, ook deze zijn ingepland voor 2026.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

2025 zijn we gestart met 42 unieke deelnemers, in de loop van 2025 zijn er 10 deelnemers uitgestroomd en zijn er 8 nieuwe deelnemers bijgekomen. Ook is van een aantal deelnemers het aantal dagdelen aangepast. Een aantal deelnemers komen nu meer dagen naar de zorgboerderij en een paar deelnemers zijn in dagen wat verminderd.

De verdeling is momenteel 19 jong volwassenen (18+) voor dagbesteding doordeweeks en 21 jeugd voor dagbesteding in de weekenden en een aantal ook doordeweeks.

Bij de jong volwassenen is er uitstroom geweest van 2 deelnemers; 1 deelnemer waarvan de beschikking niet meer werd verlengd, 1 deelnemer is overleden. Bij de jeugd is er uitstroom geweest van 9 deelnemers; 2 deelnemers zijn verhuisd, 2 deelnemer kreeg een andere invulling van de dagen doordat zij een bijbaantje hebben gevonden, 2 deelnemers zijn uitgestroomd vanwege andere interesses, 3 deelnemers zijn uitgestroomd doordat zij doordeweeks meer activiteiten kregen en daardoor de weekenden rustig thuis wilden doorbrengen.

De instroom in 2025 was als volgt; 5 deelnemers jeugd voor dagbesteding in de weekenden, 1 deelnemer jeugd voor dagbesteding doordeweeks ivm het niet meer naar school kunnen. 2 jong volwassen deelnemers voor dagbesteding doordeweeks.

Wat betreft het aantal dagdelen is de wijziging als volgt; de uitstromende deelnemers staan in totaal voor 20 dagdelen per week, de instromende deelnemers staan voor 34 dagdelen. Qua aantal bezette dagdelen zijn we er in 2025 dus behoorlijk op vooruit gegaan, we werken nu weer met wachtlijsten voor een aantal dagen. We zijn in 2025 niet gestart met extra doelgroepen en hebben ook niet de intentie om dit in de nabije toekomst te gaan doen. We merken dat de zorgzwaarte toeneemt, nieuwe deelnemers hebben vaak een behoorlijk rugzakje. De zorg die we bieden is begeleiding / dagbesteding, zowel groeps als individueel, en wordt verleend vanuit de WMO, WLZ en de jeugdwet

We hebben het jaar afgesloten met 40 unieke deelnemers.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

We zien in 2025 een mooie ontwikkeling voor het totaal aantal bezette dagdelen. De meeste dagen zitten inmiddels vol en hiervoor wordt nu een wachtlijst gehanteerd.

We merken dat de zorgvragen bij nieuwe deelnemers vaak behoorlijk zwaar zijn, hier houden we veel rekening mee met het al dan niet aannemen van nieuwe deelnemers, we willen alle deelnemers voldoende individuele aandacht kunnen blijven geven.

Uit de inspraakmomenten zijn geen bijzonderheden gekomen, een aantal individuele wensen van deelnemers zijn meteen opgepakt en uitgevoerd. Deze individuele wensen van deelnemers worden besproken in onze maandelijkse teamvergadering en daarna, indien mogelijk, meteen opgepakt.

De huidige groep deelnemers is passend bij ons aanbod en passend bij de competenties van ons team. Dit blijkt ook uit ons tevredenheidsonderzoek, we scoren hierop weer vrijwel gelijk aan vorig jaar namelijk: zorgboerderij 9,0, begeleiding 8,6 en activiteiten 8,6.

Momenteel zijn er geen veranderingen of aanpassingen nodig.

3.3 Personeel

In 2025 zijn er ook weer een aantal wijzigingen geweest binnen het team. Door uitval ivm operatie en zwangerschap van 2 medewerkers en een groeiend aantal deelnemers kwamen we toch weer erg krap te zitten wat betreft onze bezetting. Daarnaast heeft 1 medewerker aangegeven graag een dag minder te willen gaan werken en heeft de medewerker die met zwangerschapsverlof ging ook aangegeven na haar verlof periode 1 dag ouderschapsverlof op te willen nemen en hebben we 1 medewerker die door ziekte binnen de familie en daardoor problemen met oppas regelen ook 1 dag ouderschapsverlof op wilde nemen. Al met al kwamen we daardoor op best een aantal dagen in de problemen. Hierop is besloten het team nogmaals uit te breiden, dit is ook gelukt met 1 BBL stagiaire voor 3 dagen in de week en 1 oud stagiaire welke nu in dienst is voor 2 a 3 dagen per week. Het huidige team werkt prettig samen, vrije dagen en vakanties zijn nu goed op te vangen binnen het team en de werkdruk kan beter verdeeld worden onder de medewerkers.

Met alle medewerkers heeft een doelstellingengesprek plaatsgevonden, hiervan zijn verslagen gemaakt welke zijn opgeslagen in het personeelsdossier. Hieruit voorkomende acties zijn meteen opgepakt en afgehandeld. Het scholingsplan welke voor 2025 is opgesteld is niet helemaal geslaagd. Door veel uitval onder de medewerkers en daardoor veel extra werkdagen voor de overige medewerkers was er minder tijd om scholing en trainingen in te plannen. Nu het team weer stabiel is is het scholingsplan voor 2026 gemaakt en besproken en gaan we er vanuit dat het in 2026 wel weer gaat lukken. De verplichte BHV herhaling is uiteraard wel weer gevolgd door alle medewerkers en vaste vrijwilligers.

3.4 Stagiairs

Aan het begin van het jaar hadden wij nog 1 stagiaire die haar stage moest verlengen, zij is uiteindelijk tot maart 2025 bij ons gebleven en heeft de opleiding met goed gevolg afgesloten. Door de wisselingen binnen het team en de onrust die dit voor onze deelnemers veroorzaakte hebben we besloten om verder geen nieuwe stagiaires aan te nemen voor 2026.

Uiteindelijk is in september wel 1 BBL stagiaire gestart bij ons. Zij komt 3 dagen per week vanuit de opleiding Sociaal Werk. Haar verantwoordelijkheden zijn het begeleiden van onze deelnemers tijdens de dagelijkse werkzaamheden op de zorgboerderij. Daarnaast houdt ze zicht bezig met de opdrachten die vanuit de opleiding worden bepaald en is ze verder betrokken bij alle processen op de zorgboerderij.

Deze stagiaire heeft een vaste begeleider welke met grote regelmaat evaluatie gesprekken met haar voert.

3.5 Vrijwilligers

Er is in 2025 1 nieuwe vrijwilliger bijgekomen, zij komt 2 ochtenden per week het vaste team ondersteunen met allerhande taakjes. Daarnaast zijn onze vaste vrijwilligers gebleven, al is er 1 voor langere tijd uitgevallen ivm operaties.

Wij hebben een aantal vrijwilligers die al vele jaren mee helpen op de zorgboerderij, sommigen helpen met het vervoer van de deelnemers en sommigen komen meerdere dagdelen per week helpen om het vaste team te ondersteunen, zij helpen met allerhande klussen die worden uitgevoerd in opdracht van 1 van de vaste medewerkers en vaak samen met onze deelnemers.

Er is weinig verloop binnen het clubje vrijwilligers. In totaal hebben we 6 vaste vrijwilligers, het aantal uren is verschillende en geheel afhankelijk van het werk dat er te doen is. Gemiddeld is dit ongeveer 40 uur per week voor 6 vrijwilligers.

De vrijwilligers worden aangestuurd en begeleid door één van de vaste medewerkers, met alle vrijwilligers wordt jaarlijks een evaluatiegesprek gehouden, daarnaast hebben we zeer regelmatig overleg momenten met alle vrijwilligers. 1 x per jaar organiseren wij een gezellige avond voor alle vrijwilligers en medewerkers, dit wordt erg gewaardeerd en is ook altijd erg gezellig.

3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

Ondanks dat er een aantal wijzigingen hebben plaatsgevonden binnen het team van medewerkers hebben we eind 2025 weer een stabiel en prettig team. De komende tijd staat in het teken van scholing en ontwikkeling en groeien als team. Met de aanvullingen binnen het team in de afgelopen periode hebben we voldoende bevoegd en bekwaam personeel in dienst om de kwaliteit van onze zorg te waarborgen.

Wat betreft stagiaires een rustig jaar wat voor nu ook prima is. De club vrijwilligers is stabiel en erg betrokken. We ervaren hier veel steun van.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Voor 2025 stonden een aantal trainingen en scholingen op de planning. Iedere medewerker heeft de mogelijkheid gekregen aan te geven welke van de door ons geselecteerde trainingen zij zouden willen volgen.

We zijn het jaar begonnen met de jaarlijkse BHV herhaling, deze trainingen doen we altijd in company op onze zorgboerderij zodat we ook ontruiming kunnen oefenen op de eigen locatie en met ons eigen team. Ook dit jaar was er voor het EHBO gedeelte weer een LOTUS slachtoffer aanwezig, dit maakt de training interessanter, zeker voor de medewerkers die de herhaling al 20 jaar doen. Alle medewerkers en vaste vrijwilligers hebben het certificaat weer behaald.

De overige geplande trainingen zijn in 2025 helaas niet doorgedaan. Doordat wij veel uitval hadden binnen het team (langdurig afwezig door operatie 1 medewerker, zwangerschapsverlof 1 medewerker, en zwangerschap 1 medewerker) is er door de overige medewerkers veel extra gewerkt. Hierdoor was de motivatie voor training / scholing al wat minder, daarnaast was het ook niet mogelijk om medewerkers nog extra vrij te plannen voor dagen scholing. We hebben prioriteit moeten stellen aan de vaste werkzaamheden en het waarborgen van de zorg en kwaliteit.

In 2024 waren wel veel trainingen gevolgd waardoor er voldoende kennis en vaardigheden in huis zijn.

Voor 2026 staan de volgende trainingen op de planning:

- motiverende gespreksvoering. 3 medewerkers
- autisme, inzicht in autisme en stresshantering. 1 medewerker
- de-escalerend werken in drie stappen, 4 medewerkers
- Fysieke en mentale weerbaarheid, 1 medewerker
- stromingen in de psychologie, 1 medewerker
- ontwikkelingspsychologie, 1 medewerker
- zorgplannen schrijven en rapporteren, 2 medewerkers
- psychiatrische ziektebeelden. 2 medewerkers

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

In februari zal de jaarlijkse herhaling voor BHV weer plaatsvinden voor alle medewerkers en vaste vrijwilligers. Daarnaast staan de volgende opleidingen op de planning:

- motiverende gespreksvoering, 3 medewerkers
- autisme, inzicht in autisme en stresshantering, 1 medewerker
- de-escalerend werken in drie stappen, 4 medewerkers
- Fysieke en mentale weerbaarheid, 1 medewerker
- stromingen in de psychologie, 1 medewerker
- ontwikkelingspsychologie, 1 medewerker
- zorgplannen schrijven en rapporteren, 2 medewerkers
- psychiatrische ziektebeelden, 2 medewerkers

De keuze voor deze trainingen komt voort uit de vergaderingen met het team en de doelstellingen gesprekken. Medewerkers geven aan waar de behoefte ligt en wij proberen daar passende trainingen bij te vinden. Niet iedereen hoeft dezelfde trainingen te doen, dit ligt aan de interesses en behoeften.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Helaas hebben we in 2025 door omstandigheden geen trainingen / scholingen kunnen volgen. De prioriteit heeft gelegen bij de continuïteit van de zorg. In 2026 staan wel een groot aantal trainingen op de planning, het is fijn dat de medewerkers zelf aan kunnen geven waar de behoefte ligt en dat we het trainingsaanbod hier op aan kunnen passen. In de doelstellingengesprekken worden deze opleidingsdoelen ook besproken.

In de laatste teamvergadering van 2025 zijn de trainingen besproken welke mogelijk zijn voor 2026. Er zijn geen specifieke veranderingen doorgevoerd n.a.v. de trainingen, behalve dat we het lopende jaar meer tijd vrij kunnen plannen om ook daadwerkelijk trainingen op te kunnen pakken.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Jaarlijks houden we per deelnemer een 'officieel' evaluatie gesprek, hierbij zijn ook ouders / verzorgers of andere begeleiders betrokken.

Voor deze gesprekken is een schema opgesteld. Voor nieuwe deelnemers geldt dat 2 maanden na de intake een evaluatie volgt, deze wordt daarna jaarlijks herhaald tenzij er aanleiding is om vaker te evalueren, alle deelnemers komen minimaal 1x per jaar aan de beurt.

In 2024 hebben wij voor 8 nieuwe deelnemers een begeleidingsplan opgesteld en deze na 2 maanden geëvalueerd. Voor de bestaande deelnemers hebben we allemaal 1 evaluatie gesprek gehouden en voor 4 deelnemers nog extra gesprekken omdat daar behoefte aan was.

Daarnaast hebben we met 6 deelnemers een 2e evaluatie gehouden aangezien zij een WLZ hebben. Verder zijn wij vaak betrokken bij MDO overleggen over onze deelnemers.

Het echte evalueren met onze deelnemers gebeurt natuurlijk dagelijks, gewoon in kleine gesprekjes tijdens het werken, in een ontspannen sfeer. Deze gesprekjes zijn voor ons veel belangrijker, hier krijgen wij de meeste informatie over of het goed gaat met een deelnemer en of hij het nog naar zijn zin heeft bij ons.

De informatie hieruit nemen we uiteraard mee naar het jaarlijkse evaluatie gesprek. Wanneer tussentijds blijkt dat de gestelde doelen niet haalbaar zijn of er door omstandigheden doelen bijgesteld of gewijzigd moeten worden gebeurt dit in overleg met de deelnemer en ouders / begeleiders.

De onderwerpen die besproken worden zijn; doelen van het voorgaande jaar, nieuwe doelen voor komende periode, verloopt de begeleiding naar wens, welke begeleiding past het beste bij de deelnemer en verder nog wat de deelnemer inbrengt of bijzonderheden van afgelopen periode.

Over het algemeen lopen de evaluaties prima, wij hebben veel contact met onze deelnemers en hun ouders / verzorgers, dus wanneer er zaken besproken moeten worden gebeurt dit vaak ook tussendoor al, we wachten dan niet op het evaluatie moment. Deelnemers voelen zich prettig bij de manier van begeleiden en de doelen die we stellen blijken haalbaar te zijn. De evaluatie formulieren worden ondertekend en opgeslagen in het dossier. Waar we soms wel tegenaanlopen in het aanvragen van nieuwe beschikkingen is dat gemeenten vaak te hoge verwachtingen hebben van de doelen die wij stellen. Vooral doelen op sociaal / emotioneel vlak blijven bij onze deelnemers vaak jaren staan, we zien hier dan wel ontwikkeling in maar dit gaat in hele kleine stapjes. Het meetbaar moeten zijn van de doelen is voor ons niet altijd haalbaar.

Uit de evaluaties van het afgelopen jaar hebben we de conclusie kunnen trekken dat onze deelnemers tevreden zijn met de door ons geleverde zorg. Deelnemers geven over het algemeen snel en goed aan als ze ergens tegenaan lopen, juist door de korte lijntjes en veel contact zijn wij goed op de hoogte van wat er bij de deelnemers speelt. Door onze kleinschaligheid en daardoor veel individuele aandacht voor de deelnemer zien wij dat de deelnemers hier baat bij hebben, er is voldoende tijd om te werken aan de

individuele doelen en we zien hier dan ook vooruitgang in, hetzij het soms met hele kleine stapjes gaat. Veel van onze deelnemers functioneren minder goed in grotere groepen, vandaar dat we vasthouden aan onze kleinschaligheid waarbij we een begeleidingsdruk van circa 1 op 4 aanhouden.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Tijdens de evaluatie gesprekken van het afgelopen jaar is gebleken dat wij goed op de hoogte zijn van wat er speelt rondom een deelnemer, zowel op de zorgboerderij als in de woonsituatie. We weten waar de knelpunten zitten en waar leermomenten. We hebben goed zicht op de ontwikkeling en stellen doelen die haalbaar zijn (als gaat dat soms in hele kleine stapjes). Wanneer doelen niet haalbaar blijken te zijn worden deze tussentijds bijgesteld.

Door de korte lijntjes met ouders / verzorgers komen we in de jaarlijkse evaluaties geen verassingen tegen. Het intensieve contact met de woonsituatie van onze deelnemers wordt door alle partijen als prettig ervaren en is voor ons erg waardevol.

Deelnemers voelen zich prettig en veilig bij ons, ze worden gehoord en gezien en 'doen mee'.

Het hele proces van intake, begeleidingsplan en evaluatie verloopt naar wens. Hier is momenteel geen aanpassing in nodig

5.3 Inspraakmomenten

De inspraakmomenten doen wij sinds een aantal jaren op de 'Belfjor manier' en dit bevalt goed.

We houden zeer regelmatig gesprekjes met een aantal deelnemers, vaak is dit tijdens de werkzaamheden, tijdens een pauze of tijdens een wandeling. Hierdoor is de sfeer veel meer ontspannen en durven de deelnemers zich vrijer uit te spreken en geven makkelijker hun mening over bepaalde onderwerpen.

De onderwerpen die afgelopen jaar ter sprake zijn gekomen;

- rouw, het overlijden van één van onze deelnemers/ vrijwilligers was aanleiding om het hier met de deelnemers over te hebben.
- Uitbreiding van de kleindieren, hiervoor zijn in het voorjaar 2 minivarken biggetjes aangeschaft.
- De invulling van het jaarlijkse lentefeest
- omgaan met nieuwe begeleiders, op sommige dagen ontstond er wat onrust in de groep doordat zij erg moesten wennen aan onze 2 nieuwe medewerkers.
- het gebruik en de gevolgen van social media, een vaak terugkerend onderwerp omdat dit erg speelt bij onze doelgroep en ze hier ook wel regelmatig problemen mee hebben
- mogelijkheden besproken voor extra activiteiten, om een goed beeld te krijgen van waar de behoefte ligt.

De inspraak onderwerpen die betrekking hebben op een individuele deelnemer worden vastgelegd in het deelnemersdossier. Onderwerpen die de hele groep aangaan worden maandelijks besproken in de teamvergaderingen en worden vastgelegd in de notulen van de vergadering. Eventuele acties worden aangemaakt en in de actielijst gezet.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

De huidige wijze van het houden van inspraakmomenten bevalt heel goed. Deze manier past bij ons en onze deelnemers durven zo ook echt wat in te brengen.

Over het algemeen zijn onze deelnemers heel tevreden, voor een aantal individuele wensen van deelnemers is inmiddels actie ondernomen.

Deelnemers hadden aangegeven dat sommige dagen niet zo lekker liepen doordat er nog erg gewend moest worden aan de nieuwe begeleiders. Hierop hebben we de indeling wat betreft personeel wat aangepast zodat de rust weer is terug gekeerd op alle dagen.

We merken aan de deelnemers dat het als heel positief wordt ervaren wanneer onderwerpen die tijdens een inspraakmoment zijn ingebracht ook vrijwel direct worden opgepakt. De deelnemers voelen zich hierdoor gehoord en zien dat er ook echt wat wordt gedaan met hun ideeën. Dit zorgt ervoor dat de drempel om iets in te brengen steeds lager wordt en we elk jaar meer terugkoppeling krijgen van de deelnemers

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Ook dit jaar hebben wij zoals inmiddels gewoon is geworden het tevredenheidsonderzoek gehouden door middel van de vragenlijsten die zijn gemaakt door de VZOG.

We hebben de lijsten in het najaar uitgedeeld aan 35 deelnemers, de deelnemers die op dat moment minder dan 2 maanden bij ons waren hebben de lijst niet gekregen, zij zullen volgend jaar mee doen. Van de 35 lijsten hebben we 65,7% terug gekregen, dit is iets minder dan vorig jaar.

De hoofdvragen in het onderzoek zijn; wat vind je van de activiteiten op de zorgboerderij, hoe zie jij je eigen rol, hoe ervaar je de samenwerking met andere deelnemers en wat bereik jij op de zorgboerderij.

Alle hoofdvragen zijn onderverdeeld in meerdere deelvragen.

Deelnemers geven aan dat ze door de zorgboerderij; beter contact maken met leeftijdsgenoten en meer controle hebben over hun eigen gedrag. Ze voelen zich gehoord en horen bij het team.

De gemiddelde cijfers die uit het onderzoek zijn gekomen;

Zorgboerderij: 9

Begeleiding: 8.6

Activiteiten / bezigheden: 8.6

De cijfers zijn vergelijkbaar met de resultaten van voorgaande jaren. In de individuele gesprekken is bij sommige deelnemers naar voren gekomen dat uitbreiding van de activiteiten gewenst is. Hiervoor gaan we met ons team per deelnemer bekijken wat te realiseren is. Zo wil één deelnemer graag zijn bosmaaier certificaat halen en wil een deelnemer graag meer betrokken worden bij de opleiding van onze jonge paarden.

Met deze rapportcijfers kunnen we uiteraard alleen maar heel tevreden zijn

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

De tevredenheidsmeting laat zien dat de deelnemers het bij ons naar hun zin hebben.

Ze voelen zich veilig, werken graag samen en het contact met de dieren doet ze goed.

De begeleiding verloopt prima en de activiteiten zijn naar wens.

De individuele punten die vorig jaar zijn aangegeven, wensen voor een activiteit bijvoorbeeld, zijn vorig jaar meteen opgepakt en dat zien we nu terug in de cijfers. Voor nu hoeft er verder geen actie ondernomen te worden, doel is de kwaliteit van onze zorg op peil te houden.

Met de cijfers zijn we uiteraard erg tevreden

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongevallen en bijna ongevallen.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

In het afgelopen jaar hebben we met 1 deelnemer incidenten mbt agressie ervaren. Ivm de privacy zal dit verder worden toegelicht in de bijlage.

Het ging om vooral verbale agressie van 1 deelnemer, gericht op zichzelf of de thuissituatie. deze deelnemer heeft geen agressie laten zien naar andere deelnemers.

Begeleiding werd soms vast gepakt en deelnemer wilde dan niet meer loslaten, dit is door de begeleiding niet als onveilig ervaren.

Deze situatie is uitgebreid besproken met alle betrokken partijen, aangezien wij geen WZD erkend bedrijf zijn hebben we ook duidelijk aangegeven dat wanneer onvrijwillige zorg nodig zou blijken te zijn dit voor ons een uitsluitcriteria is waarbij de zorg per direct zal stoppen.

Deze deelnemer heeft uiteindelijk 2 vaste senior begeleiders toegewezen gekregen, welke ruime ervaring hebben met het bieden van begeleiding en het de-escalerend werken. Dit verliep goed. Voor de overige medewerkers stond de training de-escalerend werken gepland voor 2025, dit is door omstandigheden niet gelukt. In casussen zoals deze blijkt de waarde van deze trainingen, daarom staat hij nu voor 2026 gepland zodat alle medewerkers voldoende handvatten krijgen om met dergelijke situaties om te gaan.

Bijlagen

- melding incidenten J. de R

6.4 Ongewenste intimiteiten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

6.6 Klachten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

Wanneer een voorval of onverwachte gebeurtenis plaatsvindt welke een negatief gevolg heeft of kan hebben voor onze deelnemers, begeleiders of dieren zien wij dit als een incident. Het gaat dan om ongevallen met (letsel) schade, of gebeurtenissen waarbij een onveilige of onprettige situatie ontstaat. Wanneer dit het geval is zullen wij hier melding van maken.

De dagelijkse 'opstootjes', kleine conflictjes tussen deelnemers onderling, of een ongelukje wat met het plakken van een pleistertje (of een snoepje) is op te lossen zien wij niet als incident en zullen we dan ook niet melden. Deze worden uiteraard meteen opgelost.

2025 was wederom een jaar zonder meldingen van ongevallen / incidenten. Ondanks dat wij dagelijks met veel dieren, vooral paarden, werken hebben er zich geen ongevallen/ incidenten voor gedaan. Hieruit blijkt dat veiligheid bij ons hoog in het vaandel staat en we scherp zijn op mogelijke risico's.

Dit jaar 1 deelnemer waarvan we meldingen mbt agressie hebben moeten verantwoorden. Ook uit deze situatie is gebleken dat we als team goed weten waar we mee bezig zijn en wat voor ons haalbaar is in begeleiding. We hebben met deze deelnemers juist gehandeld en de veiligheid van onze deelnemers en medewerkers op de 1e plaats gezet.

We blijven de risico's van ons vak bespreken binnen het team, zowel de risico's die het houden van dieren met zich mee brengt als de risico's welke kunnen ontstaan bij de deelnemers.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

alle verplichte acties van de actielijst worden tijdig afgerond.

met de wat vrijer geplande acties zoals klussen wordt nog wel wat geschoven. Dit omdat het vaak lastig vooraf te plannen is wanneer een geschikte tijd is voor een bepaalde klus. Dit is vaak afhankelijk van het weer en van andere werkzaamheden waardoor het moeilijk vooraf is in te plannen.

Dit is dan ook geen groot probleem maar heeft meer te maken met het stellen van prioriteiten.

Leer / verbeterpunt blijft het regelmatig bijwerken van de actielijst, acties zijn vaak al lang afgerond maar nog niet bijgewerkt in de Kwapp. 1 medewerker heeft inmiddels 1 dag per week 'kantoordag' en zou daarmee toe moeten komen aan dit soort zaken.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De doelstelling is en blijft het bieden van een zinvolle dagbesteding aan jeugd en jongeren en de zorg kwalitatief op hetzelfde niveau houden.

Om de continuïteit van de zorg te kunnen waarborgen zijn we afgelopen jaar bezig geweest met het zoeken van de juiste medewerkers om ons team mee uit te breiden. Nu dit gelukt is is het doel om een stabiel en sterk team te creëren en te behouden.

We zullen de komende jaren investeren in het opleiden en verhogen van de kennis binnen het team. Ook willen we de taken binnen het team beter gaan verdelen zodat de werkdruk voor de medewerkers beter verdeeld wordt binnen het team.

Ons team bestaat uit 8 medewerkers, aangevuld met vrijwilligers en stagiaires. Wij blijven een maximum van circa 14 deelnemers per dag hanteren, en hopen dit aantal de komende jaren vast te kunnen houden. Groter willen we niet worden omdat wij onze kleinschaligheid en intensief contact met deelnemers sterke punten vinden en hier niet op in willen leveren door groei.

De weg naar succes is niet altijd via meer en groter maar voor ons juist via kleinschaligheid en individuele aandacht. We zijn goed in wat we doen en dat willen we blijven.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De doelstelling voor het komende jaar is naast het blijven bieden van kwalitatief goede en betrokken zorg, het afmaken van een aantal klussen die al een tijdje op de planning staan. Door allerlei omstandigheden zijn een aantal zaken steeds vooruit geschoven, deze willen we eind dit jaar afgerond hebben.

Daarnaast wordt er ingezet op opleiding en training voor onze nieuwe medewerkers en ook voor de 'oude garde' staan een aantal trainingen op de planning.

Ook onze 'goededag' app zal dit jaar aangevuld worden met extra informatie over de deelnemers, ook dit is een tijdrovend werkje wat in 2025 nog niet helemaal kon worden afgerond.

8.3 Plan van aanpak

om kwalitatief goede en betrokken zorg te blijven bieden hebben we ook voor 2026 weer de nodige trainingen en scholingen op het programma staan.

De maandelijkse teamvergaderingen zorgen ervoor dat we goed op de hoogte blijven van de werkdruk bij de medewerkers en indien nodig hier tijdig op in kunnen spelen. Vooralsnog lijkt het met de huidige medewerkers en de vernieuwde indeling goed te verlopen.

De klussen die nog staan van 2025 zullen worden opgepakt door onze preventie medewerker, waar mogelijk met behulp van onze deelnemers en vrijwilligers.

Het volledig digitaliseren van ons cliëntsysteem wordt in het 2026 afgerond. 1 medewerker wordt inmiddels 1 dag per week vrijgepalnd van andere werkzaamheden zodat zij zich op deze en andere administratieve taken kan richten.

Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het kwaliteitsjaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

6.3 melding incidenten J. de R

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 30-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: het calamiteitenplan is afgelopen jaar 3x geoefend. verslagen hiervan zijn gemaakt en besproken met het team

Actualisatie RIE

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 11-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: de RIE is geactualiseerd en bijgewerkt bij Stigas

Zoonosen

Geplande uitvoerdatum: 28-11-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 16-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: zoonosen is afgerond en behaald

afmaken omheining schapen en geiten

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 25-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: het hele hekwerk van de schapen en geiten (en varkens) is vervangen

tevredenheidsonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 30-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: de tevredenheidsonderzoeken zijn uitgedeeld onder de deelnemers

controle blusmiddelen

Geplande uitvoerdatum: 21-11-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 03-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: alle blusmiddelen zijn door een extern bedrijf gecontroleerd

U mag de niet privacygevoelige acties steeds openbaar maken (niet intern)

Geplande uitvoerdatum: 10-04-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 09-04-2025 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 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: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 25-03-2025 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 25-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: alle medewerkers en vrijwilligers hebben hun certificaat weer behaald

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)

verdiepen in scholing / training vanuit boer en zorg en vzog opstellen scholingsplan

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 04-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: het trainingsaanbod is besproken in de teamvergadering, gewenste trainingen zijn aangevraagd

controle speeltoestel / elektrische apparaten / gereedschap en huifwagens.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 03-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: de jaarlijkse controle van alle apparaten / gereedschappen en wagens is uitgevoerd.

Voortgang actielijst, openstaande acties

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

plaatsen brandwerende tussenwand in de paardenstal

Geplande uitvoerdatum: 26-06-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

tevredenheidsonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

controle blusmiddelen

Geplande uitvoerdatum: 09-11-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

Zoonosen

Geplande uitvoerdatum: 20-11-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

Functioneringsgesprekken / doelstellingen gesprekken

Geplande uitvoerdatum: 24-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

Actualisatie RIE

Geplande uitvoerdatum: 28-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

controle speeltoestel / elektrische apparaten / gereedschap en huifwagens.

Geplande uitvoerdatum: 28-01-2027
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2027
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

Functioneringsgesprekken / doelstellingen gesprekken

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 22-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: met alle medewerkers is een doelstellingen gesprek gevoerd, verslagen hiervan zitten in de personeelsdossiers

controle speeltoestel / elektrische apparaten / gereedschap en huifwagens.

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 22-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: alle apparaten en gereedschappen zijn gecontroleerd door een extern bedrijf

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

actualisatie werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: de werkbeschrijving is gecontroleerd en waar nodig aangevuld / aangepast

De norm bij 6.4.4 m.b.t. intern toezicht is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien! 73 van 19-12-25

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 18-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2025 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: 16-03-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026