

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Stichting Zebra-Zorg (1435)

Heeft betrekking op de locatie(s):

De Zebra-Zorgboerderij (1435)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	---
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	3
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	4
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	5
2.3 Algemene conclusies	6
3 Deelnemers en medewerkers	7
3.1 Deelnemers	8
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	8
3.3 Personeel	8
3.4 Stagiairs	8
3.5 Vrijwilligers	9
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	10
4 Scholing en ontwikkeling	11
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	12
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	12
5 Terugkoppeling van deelnemers	12
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	13
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	13
5.3 Inspraakmomenten	13
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	14
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	14
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	14
6 Meldingen en incidenten	16
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	17
6.2 Medicatie	17
6.3 Agressie	17
6.4 Ongewenste intimiteiten	17
6.5 Strafbare handelingen	17

6.6 Klachten	17
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	17
7 Acties	18
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	19
8 Doelstellingen	19
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	20
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	20
8.3 Plan van aanpak	20
Overzicht van bijlagen	20
Actielijst	21

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Stichting Zebra-Zorg

Registratienummer: 1435

Vogelenzangseweg 240, 2114 CH Vogelenzang

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 34297052

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

Locatiegegevens

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

De Zebra-Zorgboerderij

Registratienummer: 1435

Vogelenzangseweg 240, 2114 CH Vogelenzang

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Federatie Landbouw en Zorg

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

In 2025 dachten we de liminale fase waarin we ons als organisatie bevonden achter ons te laten en te kunnen starten met investeren in de toekomst. Hoewel we wel degelijk geïnvesteerd hebben in de toekomst, moeten we aan het eind van het jaar ook constateren dat de liminale fase langer duurt dan we gehoopt hadden. In 2026 zullen we daar nog mee te maken hebben.

Met de komst van een nieuwe beheerder en de afronding van de aankoop van de opstallen voor het aangaan van een pachtovereenkomst, waarmee we toekomstzekerheid kunnen kopen op deze locatie voor 30 jaar hebben we wel degelijk een fundament gelegd voor de toekomst. Maar een deel van de nieuw aangetrokken medewerkers heeft ons ook al weer moeten verlaten. Daardoor hebben we nog geen stabiel begeleiderteam, terwijl we dat de deelnemers nu juist zo gunnen!

Maar er zijn ook mooie ontwikkelingen te constateren. De groepsbegeleider, tevens roostermaker die al lange tijd de wens had iets voor zichzelf te starten in het buitenland, heeft voor haar uiteindelijke vertrek nog bijna twee jaar de vrijwilligerscoördinator waargenomen en ruim een jaar de beheerdersrol waargenomen. Door haar persoonlijke inbreng heeft zij hiermee de boerderij een stuk verder geholpen. De vrijwilligers voelden zich gezien en gehoord en zij heeft de moestuin opnieuw ontworpen, voorzien van een voedselbos en een nieuwe kas. Ook heeft zij een nieuwe schuilstal voor de paarden gerealiseerd, waarvoor zij zelf de fondsen geregeld heeft. We zijn haar heel dankbaar daarvoor en volgen nu vol interesse haar volgende stappen in Frankrijk en Colombia (waar zij o.a. samen met een andere oud-zebrazorger gaat helpen een landgoed in te richten).

In november hebben we een boeiende avond beleefd met de schrijfster van het boekje *MA*, over de Japanse wijsheid over het benutten van overgangen. Juist omdat we ook te maken hebben gehad met personele wisselingen, was het ook fijn om elkaar tijdens deze avond beter te leren kennen.

Nadat we aanvankelijk teveel zorg leverden aan CombiKracht hebben we in de loop van het jaar uitbreiding van de bestedingsruimte gekregen en uiteindelijk verhoging van de budgettaire ruimte in 2026.

Ondank de kleine schaal van de pilot Buitengewoon Leren (welke gestart is onder de titel alternatief KDC), leren we daar veel van en hebben we ook al eea bereikt. In 2026 zullen we een deelnemer uit de bollenstreek onderwijsbegeleiding blijven geven onder dezelfde voorwaarden als we reguliere individuele begeleiding bieden. In afwijking van reguliere individuele begeleiding zal voor deze begeleiding wel een OPP worden opgesteld, om de aansluiting bij meer reguliere vormen van onderwijs op termijn mogelijk te maken. Ook zijn we in de regio Zuid Kennemerland/ IJmond in gesprek gekomen over structurele afspraken over de financiering van tussenvoorzieningen als deze begeleiding in het leren. Ook gaan we in met een school in het reguliere onderwijs een samenwerking aan om de overgang naar gespecialiseerd onderwijs te begeleiden door in de tussenfase begeleiding op de boerderij te bieden. Omdat het woonplaatsbeginsel van dit kind Amsterdam is, vraagt het wel weer een aparte administratieve route. Maar als we de toekomst van een kind uit de regio ermee zonniger kunnen maken is dat het waard.

In het belang van 1 deelnemer hebben we ons aanbod uitgebreid met ambulante hulpverlening buiten de boerderij. Deze zorg wordt net als al onze individuele begeleiding uitgevoerd door een vakspecialist waarmee we een overeenkomst van opdracht hebben getekend. Wat deze begeleiding anders maakt is dat deze niet alleen buiten de boerderij geleverd wordt, maar ook als onderaannemer van een GGZ-partij geboden wordt.

Verder hebben we twee nieuwe geiten vrolijke geiten gekregen van een ouder stel uit de buurt en hebben de konijnen hun langverwachte buitenhok gekregen. De cavia's hebben een verhoogde ren met plexiglas gekregen, zodat ze makkelijker bekeken kunnen worden. Na een aanval van een vos hadden we uiteindelijk nog maar 1 kip over. Zij heeft eieren van een boer uit de buurt uitgebreed, waardoor zij nu weer haar eigen familie heeft. We zijn 1 poes verloren aan een verkeersongeluk. Molly, onze tweede Leonberger, heeft een beter onderdak gevonden bij een stel in Noord-Holland, waar zij als 1-op-1 hulphond kan worden ingezet. Meike, de oudste van de twee heeft in toenemende mate fysiek klachten. Zij is al de oudst overgebleven hond van haar nest, dus we moeten er rekening mee houden dat zij niet lang meer bij ons zal zijn. Omdat veel bomen in de boomgaard het niet goed doen, hebben we de stervende bomen verwijderd. Met behulp van 300,- van de RABO-bank kunnen we een paar nieuwe boompjes aanschaffen. Het overleg met het waterschap heeft geen verklaring opgeleverd voor de appelboomsterfte.

Zomer- en winterfeest waren weer gezellig. De ouderavond met als thema autisme was zeer geslaagd.

De deelnemersgroep op de zaterdag heeft dit jaar nadrukkelijk aandacht gevraagd, wegens neiging tot destructief gedrag bij deelnemers. Afsgesproken is minder volgend te begeleiden, meer structuur te bieden en duidelijk te zijn over consequenties van gedrag.

De voorbereiding op de aankoop van de boerderij hebben veel bestuurlijke aandacht gevraagd. Denk aan onderhandeling, taxatie, verzekering, notaris. Omdat de hypotheekverstrekende bank wil dat de betalingen voortaan via hun bank verlopen, zullen we in 2026 veel energie moeten stoppen in de overgang van bank.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

op verzoek van de Wtza hebben wij in januari 2025 onze statuten geactualiseerd. Eigenlijk was dit al langer de wens van de RvT om dit te doen, dus dat kwam eigenlijk goed uit. Kort na de audit hebben we onder begeleiding van de notaris opnieuw gekeken of we inderdaad doen wat van ons verlangd wordt. We hebben geconstateerd dat we alleen de cliëntenraad nog niet betrokken bij voor de boerderij belangrijke besluiten. Daar zijn we nu alsnog mee gestart. De begroting heeft instemming gekregen van de cliëntenraad en zij kunnen zich ook vinden in de aanschaf van de opstallen, het aangaan van een 30-jarige erfpachtovereenkomst en de verduurzaming van de beheerderswoning.

Aan de nieuwe eisen die aan toezicht worden gesteld voldoen we op 1 onderdeel na: we hebben geen lid van de RvT die persoonlijke ervaring heeft met de jeugdzorg. Bij goede beschouwing blijken wij ook te klein om aan die eis te moeten voldoen, dus is dat geen probleem.

We hebben de wijzigingen in algemene zin doorgevoerd in de werkbeschrijvingen. Omdat in 2025 een aantal normen aangepast zijn, hebben we geconstateerd dat het goed is om een aantal van onze werkbeschrijvingen dit jaar nadrukkelijk te bespreken om te zien of we ze behouden of willen aanpassen. Het lijkt erop dat het met het team bespreken van de kwaliteitskompas gehandicaptenzorg 2023-2028 een goede vorm is om onze visie en werkwijze opnieuw onder de loep te nemen en te checken of in dit nieuwe team nieuwe aandachtspunten naar voren komen.

Van de personele wisselingen die we in 2025 ervaren hebben hebben we een aantal lessen geleerd:

- met vertrekkende medewerkers ruim voor vertrek doornemen of hun dossiers op orde zijn
- bij de overdracht concentreren op de hoofdlijnen om de nieuwe medewerker de kans te geven de deelnemers op eigen wijze te leren kennen
- de hoeveelheid nieuwe details zijn in het begin overweldigend. In deze periode nadrukkelijke begeleiding bieden.
- na drie maanden opnieuw alle informatie met de nieuwe medewerker doornemen om deze goed te laten landen
- ongeacht de omstandigheden bijeenkomsten voor personeel blijven organiseren, omdat dit nodig is voor het creëren van een nieuwe veilige bedding met elkaar.

Ook hebben we ervaren dat de overgang van 2 zorgcoördinatoren naar 1 zorgcoördinator weliswaar zorgt voor minder noodzaak tot afstemming, maar onze kwetsbaarheid vergroot heeft. Als de zorgcoördinator er niet is, moeten we wachten tot zij terug is, omdat alle andere mensen om haat heen weliswaar veel weten, maar niet op dezelfde informatiepositie zitten.

De aankoop van de opstellen per 1-1-2026 en daarmee het aangaan van het erfpachtcontract in plaats van het tot dan toe bestaande huurcontract zorgt weliswaar voor wat veranderingen in de financiële stromen (erfpacht, hypotheek en hogere verzekeringsskosten in plaats van huur), maar zorgt niet voor wezenlijke wijzigingen. De voor 2026 geplande verduurzaming van de beheerderswoning zorgt wel voor het verdwijnen van onze financiële buffer en daarmee een tijdelijk verhoogde zorg voor de liquiditeit. Aan de hand van de kwartaalverslagen zullen we deze ontwikkelingen in de gaten houden en met RvT bespreken.

De pilot buitengewoon leren lijkt ertoe te leiden dat begeleiding in het leren leren vergelijkbaar is met de individuele begeleiding die we bieden via creatieve coaching en paardencaching. In 2027 zullen we aan de hand van de definitieve evaluatie conclusies trekken.

Naast de (potentiële) werknemers en deelnemers ontvangen we op de boerderij veel andere mensen; vrijwilligers, mensen uit de buurt die gebruik maken van het bezoekersuur voor buurtgenoten. In 2025 hebben we ook vertegenwoordigers van andere zorginstellingen (KDC's, psychologen), een school voor het gespecialiseerd onderwijs en regulier onderwijs op bezoek gehad. Allen vinden onze plek een belangrijke meerwaarde hebben. Deelnemers ervaren door de ruimte meer gelegenheid om te kunnen zijn. Ook ervaren we steeds vaker dat ook andere zorgverleners de meerwaarde van werken met dieren zien. We voelen ons hierdoor gesterkt in het werk dat we doen en de manier waarop we het doen.

Dat geldt ook voor de contacten met het netwerk buiten de boerderij. Tijdens een bijeenkomst van BEN NH werd ik getipt door een beleidsmedewerker van een gemeente over een andere zorgboerderij die ook met buitengewoon leren bezig was en hoe zij eea in die regio geregeld hadden. De contacten daarover die ik vervolgens had binnen de federatie zorg en landbouw en het Nederlands jeugdinstituut waren zeer behulpzaam. Door het jaar heen ervaar ik zowel de contacten met de andere zorgboeren binnen ons intervisienetwerk als met de andere jeugdzorgaanbieders binnen CombiKracht als verrijkend. Deze helpen om bij te blijven en alle actuele ontwikkelingen goed te duiden.

Acties

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

Bijlagen

- geactualiseerde statuten

2.3 Algemene conclusies

Terugblikkend kunnen we zeggen dat we succesvol geweest zijn in het realiseren van onze wensen. Het is gelukt om financiering te vinden voor de aanschaf van de opstallen. Daarmee gaat het huurcontract over in een erfpachtcontract voor 30 jaar, waarmee onze toekomst op de locatie geborgd is. Daardoor wordt het ook zinvol te investeren in de beheerderswoning, waarmee we ook de beheerder goede huisvesting kunnen bieden. Daarnaast zijn we gestart met de pilot 'buitengewoon leren'. Hoewel de pilot op de boerderij kleinschalig was, heeft deze ons in het netwerk veel gebracht. We verwachten dat we met de afronding van de evaluatie de leerbegeleiding structureel kunnen blijven aanbieden.

Stichting Zebra-Zorg is erg blij met de uiteenlopende ondersteuning die we krijgen van de vele vrijwilligers en donateurs en die Zebra-Zorg mede maken wat het is. Ook de waardering van deelnemers, ouders, omwonenden en andere zorgverleners doet ons goed.

Omdat we 6 dagen in de week dezelfde hoogwaardige zorg willen leveren, zijn we met de personele wisselingen omgegaan als relatief kleine investeringen in het behoud van de kwaliteit. Na meer dan een jaar met meer wisselingen dan beoogd moeten we constateren dat elke nieuwe medewerker zorgt voor wijziging in het team en daarmee vraagt om extra aandacht voor alle teamleden. De uitkomsten van het deelnemerstevredenheidonderzoek geven ook aan dat stabiliteit in het team belangrijk is voor hun gevoel van veiligheid.

In 2026 zullen we dus extra investeren in het team, om te zorgen dat dat hecht staat en zij maximaal kunnen leren van elkaar.

In overleg met de zorgcoördinator gaan we ook kijken hoe we die functie minder kwetsbaar kunnen maken. Omdat de huidige roostermaker heeft aangegeven deze rol hooguit tot de zomer van 2026 te vervullen, zal ook daar een vervanger voor moeten worden gevonden. Wellicht zit er een oplossing in een nieuwe tandem zorgcoördinator- roostermaker?

Hoewel we de aantekeningen van de wekelijkse DAZ-bijeenkomsten nu samenvoegen tot kwartaalverslagen, waarmee we aan het eind van het jaar goed overzicht hebben over wat er gebeurd is, is dit nog niet voldoende. Het aanpassen van de werkschrijvingen zal standaard onderdeel moeten worden van de bespreekpunten van dit overleg. Die aandachtspunten voegen we nu toe aan de agenda voor de DAZ-overleggen in 2026.

Als organisatie leunen we sterk op de documenten die we hebben en de processen die we kennen. Het actualiseren van de omschreven processen bij wijzigingen wil er echter nog wel eens bij inschieten. Om dat te borgen maken we het kwaliteitssysteem zelf nu 3 keer per jaar onderwerp van overleg.

Acties

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

Bijlagen

- Verslag Q1
- verslag Q2
- verslag Q3
- verslag Q4

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Het verloop onder de deelnemers was in 2025 relatief hoog.

Op de groep van 55 deelnemers waarmee wij het jaar startten zijn er 17 ingestroomd en 20 uitgestroomd. In totaal hebben we aan 72 mensen zorg geleverd. Het grootste deel van de wisselingen wordt veroorzaakt door deelnemers uit de jeugdwet (instroom van 11, uitstroom van 12) en meer specifiek de Ontdekklass (instroom van 5, uitstroom van 6). Aan het eind van het jaar was de doelgroep net als aan het begin redelijk gelijk verdeeld over WLZ en JW met respectievelijk 25 en 26 deelnemers. Twee deelnemers krijgen zorg vanuit de WMO.

De verdeling van deelnemers is ongeveer zoals we die willen hebben. Dit zorgt voor de beste dynamiek in de groep. Dat het verloop onder kinderen/ jongeren relatief hoog is is ook begrijpelijk, aangezien we kinderen het liefst op school zien. In de praktijk is de problematiek bij de jongeren echter groot, waardoor de uitstroom in een aantal gevallen veroorzaakt wordt doordat we moeten constateren dat jongeren bij ons meer vrijheid hebben dan goed is voor hen of voor de veiligheid van de groep. Ook hebben we geconstateerd dat soms kinderen binnenkwamen die helemaal niets hebben met het boerderijleven. We hebben daarom meer aandacht daarvoor nu, tijdens de intake en waar mogelijk al daarvoor.

gelukkig betreft het grootste deel van de uitstroom (6) een terugkeer naar school.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Uit de toename van in- en uitstroom van met name deelnemers die zijn uitgevallen van school kunnen we 2 conclusies trekken: bij de intake kunnen we zorgvuldiger zijn over de inschatting of iemand op zijn plek, zodat als we de keuze bewust aangaan ook al is nagedacht over het alternatief. Tegelijk hebben wij ervaren dat de afstand tot school na schooluitval voor jongeren snel toeneemt. Daardoor zijn we extra gemotiveerd om in overleg met de scholen trajecten te starten waarbij kinderen dankzij 1 of 2 dagen op de boerderij de andere dagen op school kunnen blijven functioneren.

We blijven ervan overtuigd dat de combinatie van deelnemers uit WLZ, WMO en JW in het belang is van alle deelnemers. Deelnemers uit de jeugdwet zorgen voor dynamiek; deelnemers uit de WLZ kunnen voor de deelnemers uit JW en WMO een rustgevend voorbeeld zijn.

3.3 Personeel

2025 was het eerste jaar waarin we weer met 1 zorgcoördinator gefunctioneerd hebben. We merken dat de organisatie daardoor kwetsbaarder is. In 2026 gaan we bespreken hoe we die kwetsbaarheid het best kunnen oplossen. De zorgcoördinator heeft wel de jaargesprekken met de (assistent-)begeleiders overgenomen, om zo zelf beter voeling te houden met het team. Door deze overdracht, naast de vele andere werkzaamheden zijn de jaargesprekken met twee oproepkrachten doorgeschoven naar 2026.

Afgelopen zomer heeft 1 zeer ervaren begeleider na een ruime vooraankondiging stappen gezet in de richting van realisatie van haar eigen droom in het buitenland. Een andere vaste kracht, die een jaar bij ons was, heeft door persoonlijke omstandigheden besloten om in de zelfde periode met haar gezin naar het buitenland te gaan. Hoewel wij erg blij waren met de vervanging die we voor beide begeleiders gevonden hadden, hebben beide nieuwe begeleiders binnen enkele maanden geconstateerd dat het werk op de boerderij teveel van hen vroeg, waardoor zij ons weer hebben verlaten. Hoewel wij voor beide vervolgens een goede vervanging hebben gevonden, heeft deze omstandigheid ons doen twijfelen over de balans in ons begeleidende team, waarin zich ook twee langdurig zieken bevinden, waarvan er 1 aan het eind van 2025 een WIA-aanvraag heeft gedaan. Deze veranderingen hebben een zware wissel getrokken. Desondanks kunnen we stellen dat we er alle vertrouwen in hebben dat de balans in het team in 2026 zal herstellen. Iedereen blijft overtuigd van het werk dat we doen, hoe we het doen en hoe de collega's elkaar altijd terwille zijn. Opvallend is dat ook de intervisie zeer goed gewaardeerd wordt.

De medewerker kwaliteit en (financiële) administratie is sinds de zomer tevens beheerder en woont derhalve op het terrein in de woning die we in 2026 gaan verduurzamen. Zij is daarmee een belangrijke speler geworden in de organisatie, helemaal nu zij tijdelijk ook de rol van vrijwilligerscoördinator op zich heeft genomen.

Van de vakspecialisten is er ook 1 gestopt om een nieuwe toekomst in het buitenland te starten. Een ander is wegens prive-omstandigheden terug naar de regio van herkomst, waardoor de afstand te groot wordt om bij ons te blijven werken. Daar staat tegenover dat een vakspecialist onderwijs gestart is, evenals een vakspecialist individuele en persoonlijke begeleiding. Alle vakspecialisten krijgen bij ons een zelfde overeenkomst van opdracht, waarbinnen zij zelf verantwoordelijkheid nemen voor de individuele begeleiding van deelnemers bij de ontwikkeling van hun persoonlijke uitdagingen.

Bijlagen

- VOG overzicht

3.4 Stagiairs

In 2025 zijn er gedurende het jaar 6 stagiairs werkzaam geweest (het laatste half jaar van het schooljaar 2024-2025 en het eerste half jaar van 2025-2026) met de HBO opleidingen Social Work (1), HBO opleiding Pedagogiek (3) en de MBO opleiding Sociaal Werk (2).

De taken, verantwoordelijkheden en opdrachten van stagiairs verschillen, net als hun opleidingen en niveaus. Alle stagiairs ondersteunen op eigen wijze het dagprogramma. Het begeleiden van deelnemers in de uitvoering van hun taken en activiteiten staat centraal. De ervaring leert ons dat stagiaires veel van elkaar kunnen leren, juist omdat stagiaires verschillende opleidingen volgen.

Begeleiding

Met de stagecoördinator van Zebra-Zorg en de begeleidend docent van de opleiding maakt de stagiair afspraken over de werkzaamheden, ontwikkelpunten en leerdoelen. De stagecoördinator zorgt ervoor dat stagiaires hun werkzaamheden veilig en op een bij hun passende manier kunnen uitvoeren op de boerderij. De stagecoördinator zorgt ook voor de officiële begeleiding en examinering: tekent de nodige papieren, vraagt een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan, maakt begeleidingsafspraken met student en opleiding en koppelt dit terug aan de groepsbegeleiders. De stagecoördinator heeft met alle studenten en hun leerbegeleiders vanuit de opleiding (tussentijdse) evaluatiegesprekken. In de praktijk sturen de groepsbegeleiders de stagiaires aan en evalueren en reflecteren gezamenlijk aan het einde van de werkdag.

In Veilige Handen

De stagecoördinator organiseert voor alle nieuwe vrijwilligers en stagiaires de workshop In Veilige Handen (<https://www.inveiligehand.nl/>) waarbij gesproken wordt over persoonlijke grenzen, veiligheid en intimiteit op de werkvloer en de visie hierop vanuit Zebra-Zorg. Aan deze workshop dienen alle medewerkers (beroepskrachten, vrijwilligers en stagiaires) deel te nemen. Net als een VOG en overeenkomst is dit onderdeel verplicht. Deze workshop wordt hoog gewaardeerd door degene die eraan deelnemer, blijkt uit de tevredenheidsonderzoeken en uit reflecties met stagiaires. Stagiaires geven terug dat zij duidelijk weten wat wel en niet kan en vinden het prettig dat dit gesprek open op tafel ligt.

Intervisie

In 2025 hebben de (toen werkzame) stagiairs drie maal deelgenomen aan een intervisiebijeenkomst speciaal voor stagiairs. Tijdens een intervisiebijeenkomst dienen ten minste twee stagiaires een leervraag in aan de hand van een (recente) gebeurtenis op hun stage bij Zebra-Zorg. Aan de hand van de Balint-methode wordt de inbreng besproken met de aanwezigen. Centraal daarin staat hun eigen leervraag, dus niet 'hoe kan ik omgaan met de beperking van cliënt x?', maar 'wat triggert het gedrag van cliënt x in mij, herken ik dat ook buiten Zebra-Zorg, wat ligt aan de trigger ten grondslag en hoe kan ik omgaan met zo'n trigger/ wat helpt mij?' De bijeenkomst wordt voorgezeten door de stagecoördinator.

Stagiaires geven aan dat zij veel leren van de intervisiebijeenkomsten en zich hierdoor gesteund en gesterkt voelen om lastige situaties te bespreken met collega's. In de laatste intervisie van 2025, hebben alle drie de deelnemers hun casus kunnen inbrengen. Dit ging voor alle drie vooral over het zoeken naar "hun plek/rol".

Bijzonderheden

Een van de studenten is bij het einde van de stage een oproepcontract als assistent groepsbegeleider aangeboden. Deze heeft zij geaccepteerd en wordt regelmatig opgeroepen.

Het is opvallend dat in het schooljaar 2025-2026 géén MBO stagiaires zijn aangenomen. De aanmeldingen kwamen allen rond september/oktober en waren voor de tweede helft van het schooljaar. Toen waren de hoeveelheid stageplekken al vergeven.

In 2025 hebben we ook 1 stagiair facilitair gehad van het ROC. In de praktijk hebben we haar meer begeleid dan dat zij werk geleverd heeft. Desalniettemin denken we dat de stagiair een waardevolle tijd gehad heeft bij ons.

3.5 Vrijwilligers

Zebra-Zorg heeft een vast team van zo'n 35 vrijwilligers (exclusief Raad van Toezicht, die ook uit vrijwilligers bestaat), 10 incidentele vrijwilligers en er zijn een aantal bedrijven die jaarlijks terugkomen om een dag te komen klussen op de boerderij. Samen staan zij voor zo een 75 uur.

ZebraZorg kan rekenen op een stabiele club van vrijwilligers. In 2025 zijn er 2 vrijwilligers gestopt met hun vrijwilligerswerk om verschillende redenen; 1 vrijwilliger kreeg een betaalde baan waardoor zij geen tijd meer over had om als vaste vrijwilliger aanwezig te zijn. De andere vrijwilligers had boij aanvang al aangegeven slecht een tijdelijke periode beschikbaar te zijn.

We mochten in 2025 9 nieuwe vrijwilligers ontvangen. 2 daarvan zijn begonnen als vervoersvrijwilliger. Dit houdt in het brengen en halen van 2 deelnemers van hun woning naar Zebra-Zorg. 2 vrijwilligers zijn gestart als klusvrijwilliger en helpen met reparaties en projecten op het terrein, 1 vrijwilliger voor de verzorging van de paarden en 2 vrijwilligers die ondersteunen in de dagbesteding.

De vrijwilligerscoördinator biedt alle vrijwilligers de mogelijkheid voor een jaarlijks evaluatiegesprek. De vrijwilligerscoördinator is tevens beheerder en is dagelijks aanwezig, waardoor zij de dagelijkse begeleiding van de vrijwilligers meemaakt. Hierdoor is er veel contact met de vrijwilligers en kunnen zij gedurende de dag dat zij aanwezig zijn bespreken wat hun wensen zijn, wat zij nodig hebben om hun werk uit te voeren, welke ideeën zij tot uitvoering kunnen brengen en kunnen zij knelpunten bespreken. Door dit nauwe contact hebben weinig vrijwilligers behoefte aan een officieel gesprek.

Elke twee jaar wordt er onder de vrijwilligers een digitaal tevredenheidsonderzoek verspreid waarbij vrijwilligers anoniem vragen kunnen beantwoorden. De communicatie met vrijwilligers is echter dusdanig transparant dat daar doorgaans geen verrassingen uit komen.

Belangrijkste ontwikkeling afgelopen jaar is dat zowel de klus- als de groenvrijwilligers hebben aangegeven behoefte te hebben aan goed werkend tuin- en klusgereedschap en een plek waar dit netjes opgeruimd kan worden. Actie die daarop is genomen is het inventariseren van gereedschap, aanschaf van noodzakelijk gereedschap en het opruimen van de werkplaats en tuinschuur. Verder komt er vanuit de zorgvrijwilligers naar voren dat de wisselingen van vast personeel soms zorgt voor onduidelijkheid in de uitvoering van de werkzaamheden. Dit is besproken in het team en er wordt gestreefd naar een stabiel kernteam zodat de ondersteuning van de vrijwilligers zo goed mogelijk ingezet wordt.

Vaste vrijwilligers

De vaste vrijwilligers ondersteunen de dagbesteding op elk hun eigen manier. Er zijn grofweg vijf gebieden waarop vaste vrijwilligers kunnen werken: zorg, groen, dierverzorging, klussen, vervoer en specifieke activiteiten.

- **Zorg:** hierbij sluiten de vrijwilligers aan op de dagplanning van de dagbesteding en ondersteunen zij de deelnemers in het uitvoeren van hun taken.
- **Groen:** hierbij zorgen de vrijwilligers voor het onderhoud van het terrein.
- **Dierversorgung:** hierbij zorgen de vrijwilligers voor de nodige beweging en de verzorging van de paarden en eventueel andere dieren.
- **Vervoer:** de vrijwilligers zorgen voor het ophalen en wegbrengen van de deelnemers
- **Klus:** hierbij zorgt de vrijwilliger ervoor dat de boerderij en het terrein een veilige plek blijft door o.a. reparaties te verrichten en hokken te timmeren.
- De specifieke activiteiten worden verzorgd door vrijwilligers die expert zijn op bepaald gebied en daar een terugkerende activiteit voor bieden, zoals boogschieten, boxen e.a. Hier valt tevens de begeleiding van de cliëntenraad onder en het assisteren van de deelnemers bij het invullen van het tevredenheidsonderzoek. Ook onze controller, juridisch adviseur en vertrouwenspersoon werken op vrijwillige basis.

Incidentele vrijwilligers

Onder incidentele vrijwilligers wordt een vaste groep van vrijwilligers bedoeld die af en toe iets voor de boerderij en/of de deelnemers betekent. Dit zijn onder andere mensen die eens per jaar een workshop geven en vrijwilligers die tijdens jaarsluiting de dieren verzorgen.

Klusedagen

Zebra-Zorg heeft contact met 2 tot 5 regelmatig terugkerende bedrijven die op één bepaalde dag in het jaar klussen komen verrichten op en rond de boerderij. Uiteraard is de nationale dag van NL-Doet ook iets waar wij aan mee doen.

Bijzondere vrijwilligersplekken

Naast de vrijwilligers die er bewust voor kiezen om een deel van hun tijd op vrijwillige basis structureel te besteden aan ZebraZorg, staan we ook open voor mensen die het vrijwilligerswerk bij ons benutten als opstapje naar betaald werk. In 2025 is er 1 vrijwilliger uitgestroomd naar een betaalde baan bij een andere zorgorganisatie.

Overkoepelend

De vrijwilligerscoördinator zorgt ervoor dat vrijwilligers hun werkzaamheden fijn en veilig kunnen uitvoeren op de boerderij en zorgt voor de officiële begeleiding van vrijwilligers: tekent de nodige papieren, vraagt een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan, maakt afspraken met de vrijwilliger en koppelt dit terug aan de groepsbegeleiders, zorg coördinator en directeur. De coördinator biedt alle vrijwilligers de mogelijkheid voor (evaluatie)gesprekken. In de praktijk sturen de groepsbegeleiders de vrijwilligers aan en evalueren en reflecteren gezamenlijk aan het einde van de werkdag.

Alle nieuwe vrijwilligers worden geacht de workshop In Veilige Handen te volgen (<https://www.inveiligehanden.nl/>) waarbij gesproken wordt over persoonlijke grenzen en intimiteit op de werkvloer en de visie hierop vanuit Zebra-Zorg. Aan deze workshop dienen alle medewerkers (beroepskrachten, vrijwilligers en stagiaires) deel te nemen: net als een VOG en overeenkomst is dit onderdeel verplicht. Deze workshop wordt hoog gewaardeerd. Vrijwilligers geven terug dat zij duidelijk weten wat wel en niet kan en vinden het prettig dat dit gesprek open op tafel ligt.

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

Vanwege de personele wisselingen hebben we ervaren hoe belangrijk een stabiel team is voor alle andere deelnemers op de boerderij; niet alleen de deelnemers, ook de vrijwilligers. Omdat we de nagestreefde situatie nog steeds niet bereikt hebben, zijn we ons er nu van bewust dat we extra moeten investeren in het stutten en steunen van het team totdat het weer compleet, stabiel en op elkaar ingewerkt is.

De situatie waarin een stagiair goed bevalt en daarna bij ons blijft werken blijft het ideale model voor nieuwe vaste krachten. Iemand heeft dan immers uitgebreid de tijd om zich de vele kanten van de zorgboerderij eigen te maken. Voor mensen die zonder zorgboerderij-ervaring starten komt er erg veel op hen af en vraagt het veel geduld en vertrouwen van de nieuwe medewerker dat de veelheid aan taken op zekere dag gewoon onderdeel van het werk is, zonder dat het veel moeite kost. Wij hebben dit jaar geleerd dat het de moeite waard is daar bij de selectie veel aandacht aan te besteden.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Onze zorgcoördinator heeft in 2025 brainbloks gevolgd. Ook is ze gestart aan de opleiding verlarende analyse, maar is deze wegens het hoge theoretische gehalte weer gestopt. Wij voldoen met onze intake aan hetzelfde uitgangspunt- dat het probleem dat de deelnemers zelf ervaart als leidend uitgangspunt wordt genomen en dat de rol van de omgeving niet over het hoofd wordt gezien.

De directeur heeft een korte opleiding beschermjassen gevolgd, welke werd aangeboden door het RET.

De nieuwe beheerder is samen met een groepsbegeleider en een vrijwilliger naar een cursus permacultuur gegaan, zodat we een waardevol vervolg kunnen geven aan de veranderingen die de tijdelijk beheerder in de moestuin en voedselbos heeft doorgevoerd.

Als team hebben we een sessie beschermjassen gevolgd onder leiding van onze eigen beschermjassen-trainer. Ook hebben we een over twee middagen verspreid sessie gehad over de belangrijkste vragen, waarden en doelen waaraan we op de boerderij werken met het team. In die sessies is gebleken dat het nodig en zinvol was om op deze wijze de klokken gelijk te zetten.

Aan het eind van het jaar heeft de schrijfster van het boekje MA een interactieve sessie begeleid over de waarde van het benutten van momenten van overgang voor het creëren van rust in je dag en in je hoofd. Ook deze bijeenkomst bleek niet alleen inhoudelijk waardevol, maar ook goed voor het ervaren van teamspirit.

Zolang we nog geen stabiel team hebben, zullen we vergelijkbare activiteiten blijven organiseren om vanzelfsprekendheden en verrouwen in het team te laten indalen. Omdat de in 2024 voor het laatst geactualiseerde visie inmiddels voor iedereen een vanzelfsprekend uitgangspunt is, lijkt het verstandig om onze visie en handelswijze in 2026 te bekeken door de bril van het kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023-2028. Bij het agenderen van het onderwerp gezamenlijke opleiding en training kwamen 2 zaken duidelijk naar voren: intervisie wordt al het meest waardevol ervaren en aandacht besteden aan extra training op een specifiek thema, waar alle begeleiders op dat moment mee worstelen (zoals in 2024 de training over hechtingsproblematiek) wordt als het meest waardevol gezien. In 2025 is aan het begin van het jaar door een groep mensen extra aandacht besteed aan het juist omgaan met de paarden. Het document waar die inzet toe geleid heeft staat -net als de visie- in de bijlage.

Omdat de mensen met SKJ elke 5 jaar voldoende punten gehaald moeten hebben om hun licentie te prolongeren, zullen zij voldoende training doen. Andere begeleiders bouwen in essentie een vergelijkbaar opleidingsbudget op om zichzelf te kunnen trainen. De mensen die wij in dienst hebben zijn allen ruim voldoende opgeleid en ervaren om hun werk als begeleider te doen.

De trainingen van de academie van landbouw en zorg worden actief onder de aandacht van de begeleiders gebracht.

Bijlagen

- Visie versie december 2024
- Huisregels Paarden 2025

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Teambuilding is de eerste vereiste voor de komende jaren. Daarnaast vinden we de intrinsieke motivatie van de begeleiders om zich ergens in te (willen) verdiepen het belangrijkste.

Daarnaast is de aandacht voor het gezin weliswaar aanwezig in het team, maar bestaat er ook enigszins handelingsverlegenheid. Omdat wij daar eerder in geïnvesteerd hebben lijkt het waardevol te kijken hoe we vanuit onze rol als begeleider op de groep toch waardevolle interventies kunnen doen om te achterhalen of er niet meer zou moeten gebeuren in het systeem om het kind daarmee te ondersteunen in zijn/ haar ontwikkeling.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Door meer te investeren in het team zal vanzelf duidelijker naar voren komen wat de gedeelde opleidingsbehoefte is. We houden daarbij onze visie en blik op het kind en het systeem waar het in zit vast als uitgangspunt.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Het is ons doel om mensen te begeleiden in hun ontwikkeling. Al bij de intake van nieuwe deelnemers wordt een omschrijving gemaakt van de doelen waarvoor iemand bij ons komt. Na een wenperiode wordt dit omgezet in een begeleidingsplan, bestaande uit doelen en kleinere subdoelen. Aan de hand hiervan kan de ontwikkeling goed gevolgd en gestimuleerd worden. Deze werkwijze werkt voor alle deelnemers. Zodra de ontwikkeling stopt wordt het tijd om te praten over uitstroming.

Vanwege de wisselingen in het personeel, zijn de persoonlijk begeleidingschappen helaas meerdere malen overgegaan in andere handen. De zorgcoördinator doet haar uiterste best te zorgen voor zoveel mogelijk stabiliteit en de meest optimale match, maar kan ook geen ijzer met handen breken. Het voordeel van het voeren van een evaluatiegesprek met een deelnemers waarvan je de nieuwe persoonlijk begeleider bent is dat je een frisse start kunt maken met de begeleiding en de doelen direct helder voor de geest hebt. Het nadeel is dat de deelnemer in kwestie over het algemeen niet blij is met een nieuwe begeleider.

De deelnemer is in principe zelf leidend in het al dan niet aanpassen van de doelen. De ervaring met het tot dan toe gevolgde dagritme en het effect daarvan op het realiseren van de doelen is leidraad voor het gesprek. De stelregel is dat de doelen eens per half jaar geëvalueerd worden en eens per jaar geactualiseerd. Als er aanleiding is daar een tussentijdse evaluatie aan toe te voegen, dan gebeurt dat uiteraard.

Deze werkwijze maakt inzichtelijk waar we aan werken, geeft richting aan de begeleiding en maakt voortgang inzichtelijk. In 2026 willen we de werkwijze in eerste instantie handhaven, zodat ook nieuwe begeleiders er bekend mee raken. Met die ervaring breekt het moment aan om te kijken of het iedereen ook bevalt of dat er aanleiding is om verbeteringen door te voeren. In de begeleiding van nieuwe begeleiders wordt aandacht besteedt aan efficiënt rapporteren.

Acties

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

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Het valt op dat juiste de nieuwe begeleiders het evalueren van de doelen zelf een belangrijk hulpmiddel vinden in hun werk. Dat is bemoedigend. De volgende stap is het bespreken van de evaluaties met elkaar. Ook dat kan leiden tot mooie gesprekken die de teamgeest versterken.

Acties

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

5.3 Inspraakmomenten

Sinds de geactualiseerde statuten in januari 2025 zijn vastgesteld, nemen we de cliëntenraad als organisatie nog serieuzer dan voorheen. We hebben een huishoudelijk reglement opgesteld en leggen alle voor de organisatie relevante besluiten een de cliëntenraad voor. Zo hebben we in 2025 instemming gevraagd voor de aankoop van de opstallen, het verbouwen van de beheerderswoning en de begroting 2025. Ook hebben we de cliëntenraad gevraagd mee te denken over aanpassingen aan het deelnemerstevredenheidsonderzoek. Nadat er een idee was ontstaan om de werkplaatsen anders in te delen is de cliëntenraad gevraagd of zij zich hier in konden vinden.

Andersom heeft de cliëntenraad gevraagd om nieuwe stoelen, die er ook gekomen zijn. Een deelnemer heeft aangegeven dat de cliëntenraad hem teveel energie kost. Een andere deelnemer overweegt nu die plaats over te nemen. De vaste dag waarop de cliëntenraad bijeenkomt, maakt dat deelnemers die er die dag niet zijn ook niet kunnen deelnemen aan het overleg. Maar dat wil niet zeggen dat zij geen invloed kunnen uitoefenen. De deelnemers van de cliëntenraad staan daar juist erg open voor. Zij hebben ook een filmpje gemaakt waarin zij zichzelf voorstellen. Aangezien de cliëntenraad nog steeds niet bij iedereen bekend is, nemen wij ons voor dit filmpje in 2026 in alle groepen ten minste eens per jaar te tonen, toe te lichten en te laten bespreken.

De cliëntenraad is in 2025 8 keer bijeen geweest. Van alle bijeenkomsten is een verslag gemaakt en de actiepunten zijn besproken met een vertegenwoordiging van de leiding.

Bijlagen

- verslag cliëntenraad januari
- verslag cliëntenraad februari
- HH reglement en medezeggenschapsregeling CR

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In 2025 hebben enkele deelnemers geopperd een eigen rubriek te starten in de nieuwsbrief. Omdat de nieuwsbrief doorgaans korte stukjes bevat en er nog geen beeld is gevormd hoe zo'n rubriek in weinig woorden vorm kan krijgen, is dat idee (nog) niet geconcretiseerd.

Nu we een jaar ervaring hebben met de meer professionele benadering van de cliëntenraad is het een mooi moment om met de begeleider van de cliëntenraad te bespreken waar hij verbetermogelijkheden ziet. Deze kunnen we meenemen in het jaar 2027.

Acties

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

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Dit jaar zijn de leden van de cliëntenraad gevraagd mee te denken over het nog beter maken van het tevredenheidsonderzoek. Dat heeft geleid tot meer antwoordcategorieën en meer gelegenheid voor het geven van een toelichting. Ook de vrijwilligers die de deelnemers desgevraagd ondersteunt in het invullen van het tevredenheidsonderzoek had daarom gevraagd. 25 deelnemers hebben deelgenomen aan het onderzoek, dat is bijna 50%.

In het verlengde daarvan zijn ook de vragenlijsten voor de ouders voorzien van meer antwoordcategorieën, wat de resultaten meer gelegenheid geeft tot duiding. Omdat het experiment van de afgelopen twee jaar (waarin slechts de helft van de ouders bevestigd werden) in het tweede jaar leidde tot te weinig response, zijn de vragenlijsten nu onder alle ouders uitgezet en hebben ouders een fysieke brief gekregen met het verzoek mee te werken. 18 ouders hebben deelgenomen, dat is plm 35%.

De tevredenheidsmeting onder de vrijwilligers bevatte al veel open antwoord-mogelijkheden. plm 30% van de vrijwilligers heeft de moeite genomen om het tevredenheidsonderzoek in te vullen.

Hoewel de resultaten nog besproken moeten worden in het team en er dus nog geen conclusies zijn getrokken die besproken kunnen worden met de cliëntenraad, kunnen we hier wel de resultaten melden.

- De cijfers over de begeleiding zijn goed, maar wel iets minder dan vorig jaar. (Voelt zich ivm vorig jaar vaker soms ipv altijd goed bij de begeleiding). Dat komt zeer waarschijnlijk door de personele wisselingen en door de meerdere antwoord-categorieën. Desalniettemin is het oed om ons af te vragen wat we kunnen we doen om dit beter te laten gaan.
- 4 respondenten geeft de sfeer op de boerderij het cijfer 5 of 4 en 3 respondenten voelen zich niet op het gemak bij andere deelnemers (cijfer 3, 4 of 5). Hoewel het om kleine aantallen gaat is het toch goed om na te gaan of we deze antwoorden kunnen verklaren. Kunnen we dit voorkomen?
- Kunnen we iets met de enkele individuele opmerkingen ik ben nooit eens alleen; ik zou liever zelf dingen ontdekken; er wordt teveel en te traag uitgelegd ;'ik kom op twee dagen die totaal van elkaar verschillen' en 'mijn wensen en behoeften worden niet serieus genomen'? Als we de deelnemers in het vervolg vragen aan te geven op welke dag zij komen en of zij naar de reguliere groep komen of naar de ontdekkingsklas wordt het al makkelijker deergelijke antwoorden te duiden. Omdat in onze doelgroep zicht ook pubers bevinden, zou dit ook een typisch puberantwoord kunnen zijn.
- Het filmpje van de cliëntenraad is twee maal gedeeld in de nieuwsbrief en de brievenbus van de cliëntenraad staat prominent in de groesruimte. Desondanks is de cliëntenraad niet bij iedereen bekend. De film toch ook maar twee keer per jaar tonen in elke groep, vooral bij OK en op zaterdag?
- Omdat niet iedereen meer weet wat hij voor komt naar de boerderij van zebrazorg wist roept dat de vraag op Wat de waarde van de vraag naar bekendheid voor aanvang in het tevredenheidsonderzoek is? De vraag in het vervolg alleen laten beantwoorden door mensen die het afgelopen jaar zijn ingestroomd?
- Hoe gaan we om met het feit dat bijna een kwart blijft zeggen dat de wc en keuken meestal niet voldoende schoon zijn (en dat niet strookt met mijn ervaring)
- Wat vinden we van de wensen voor een voetbaldoel, tafeltennistafel?

Van ouders:

- communicatie over minder positieve ervaringen met andere deelnemers is door twee ouders ingebracht. Dit willen ze nadrukkelijker. Kunnen we daar iets over afspreken?
- al dan niet stimuleren van onderlinge contacten met andere deelnemers. Meeste ouders zijn tevreden. Enkelen zouden willen dat we dit stimuleren. Wat spreken we af als stelregel?
- een ouder meent dat de zoon teveel vrije tijd heeft, waaraan het geen invulling kan geven. Hebben we hier een gezamenlijk antwoord op?
- Klopt het beeld van een ouder dat mondige deelnemers een grotere invloed hebben? Wat kunnen we doen om alle deelnemers gelijke kansen te geven?
- Suggesties van de ouders: logeerweekend, uitbreiding onderwijsbegeleiding, aandacht voor zelfredzaamheid, yoga, muziek, houtbewerking, paardrijden en certificaat halen kunnen we zeggen dat we bezig zijn met het uitbreiden van de mogelijkheden tot begeleiding in het leren. Hebben we ook een idee voor welke activiteiten we certificaten kunnen ontwikkelen die waardevol zijn?

Van vrijwilligers (alleen zaken die voor begeleiders relevant zijn):

- veel lovende woorden over terrein, sfeer, doelgroep, aandacht en begeleiding en voldoende ruimte voor eigen initiatief.
- veel waardering voor het registreren van deelnemers, stagiairs en vrijwilligers door de begeleiders.
- ook tevreden met de reactie op de feedback en suggesties die gegeven wordt. Wel gaf 1 persoon aan dat het ook gezegd mag worden als iets minder goed is gegaan.
- meer aandacht voor de kwaliteiten van vrijwilligers maakt dat zij misschien beter op die kwaliteiten kunnen worden ingezet. Meer delen over de visie is ook een methode om vrijwilligers te triggeren verborgen kwaliteiten zichtbaar te maken.
- Een enkeling suggereert dat meer achtergrondinfo over deelnemers de samenwerking kan bevorderen. Vinden wij dat ook?
- behoefte aan een nieuwe bijeenkomst 'in veilige handen', met de suggestie om daar een rollenspel aan toe te voegen
- zomerfeest is favoriete moment van samenkomen.

De uitgebreide versie van de resultaten is toegevoegd als bijlage.

Bijlagen

- tevredenheidsmeting ouders
- tevredenheid deelnemers
- tevredenheid deelnemers picto
- resultaten tevredenheidsonderzoeken
- tevredenheid vrijwilligers

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

De betrokkenheid onder deelnemers, ouders en vrijwilligers is groot. Dat maakt de wensen navenant. We morgen daar erg blij mee zijn, maar moeten ook onze kerntaken in de gaten houden. we kunnen wellicht meer vrijwilligers vragen zelfstandig zaken te ontwikkelen, die het team of de organisatie (uiteindelijk) ontlasten. Dat is een mooi aandachtspunt voor volgend jaar.

Ondanks de goede resultaten van het tevredenheidsonderzoek komt naar voren dat echte aandacht zeer belangrijk wordt gevonden en dat niet door iedereen ervaren is. Aangezien we echte aandacht zien als als 1 van onze belangrijkste kwaliteiten, zullen we hier volgend jaar extra waakzaam op zijn.

Acties

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

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

Bijna ongevallen Stichting Zebra-Zorg 2025

1. Een deelnemer pakt een moker uit de tuinschuur en maakt dreigende bewegingen naar een begeleiding die hem opzoekt. Zie hier de rapportage: *“Ondanks check-ups tussendoor vanuit de begeleiding, is een deel van de lunchpauze gebruikt om een uitbouw aan het huisje te maken. Wanneer zij hierop worden aangesproken, lopen beide jongens hoog op in hun spanning. Vanuit deze opgebouwde spanning pakt deelnemer 1 een moker uit de tuinschuur en bedreigt hiermee de begeleiding die hem opzoekt, en lopen beide jongens weg van het terrein. De begeleiding loopt achter hen aan. Wanneer de begeleiding de consequenties herhaalt komen zij tot stilstand en lopen richting de boomgaard, waar individueel begeleider met hen in gesprek gaat.”* Acties hierna:

1. Reflectie gesprekken met begeleiders
2. Gesprek met moeder en deelnemer
3. Schorsing deelnemer voor één zaterdag
4. Extra inzet individuele begeleiding voor de deelnemer

Na analyse van wat er gebeurd is, is besloten dat er geen aanleiding was om het beleid aan te passen.

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

Hoewel er maar 1 incident is geweest dat het maken van een melding waard was, zijn er dit jaar meerdere ervaringen opgedaan met destructieve neigingen. Hierover hebben teambesprekingen plaatsgevonden. Als deze signalen zich ook in 2026 blijven voordoen zullen we toch als begeleiding nadrukkelijker naar onszelf moeten kijken en onder seskundige begeleiding moeten kijken naar hoe verandering in onze begeleidingsstijl destructief en agressief gedrag beter voorkomen kan worden.

Acties

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

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Het aantal acties is overzichtelijk en ter zake doende. Het helpt ons om te zorgen dat we ook volgend jaar aan de eisen voldoen.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Gezien de personele wisselingen en de verminderde financiële buffer vanwege de verbouwing gaan we de focus de komende jaren leggen op ons eigen functioneren. Wel hopen we als gevolg van de pilot buitengewoon leren en geven van begeleiding in het leren structureel te kunnen opnemen in onze begeleiding. Dat zal de ontwikkelpotentie van de deelnemers ten goede komen.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Het eerstkomende jaar zal de focus liggen op het verstevigen van het team en de achtervang voor de zorgcoördinator. Ook de overgang naar de andere bank (noodzakelijk vanwege de hypotheek) en het behoud van de liquiditeit (in verband met de investering in de beheerderswoning) zullen het komende jaar extra aandacht vragen.

8.3 Plan van aanpak

- met zorgcoördinator bespreken hoe de functie het beste minder kwetsbaar te maken
- organiseren van teambijeenkomsten
- evalueren pilot buitengewoon leren
- omzetten rekeninggegevens
- werven van fondsen
- aanvragen van subsidies
-

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 acties opgenomen in de actielijst.

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.

- 2.2 geactualiseerde statuten
- 2.3 Verslag Q1
 - verslag Q2
 - verslag Q3
 - verslag Q4
- 3.3 VOG overzicht
- 4.1 Visie versie december 2024
 - Huisregels Paarden 2025
- 5.3 verslag cliëntenraad januari
 - verslag cliëntenraad februari
 - HH reglement en medezeggenschapsregeling CR
- 5.5 tevredenheidsmeting ouders
 - tevredenheid deelnemers
 - tevredenheid deelnemers picto
 - resultaten tevredenheidsonderzoeken
 - tevredenheid vrijwilligers

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Jaarlijkse controle zoonosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum:	19-11-2025
Geldt voor locatie(s):	De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op:	23-12-2025 (Afgerond)
Toelichting:	Zebra-Zorg heeft opnieuw voldoende punten behaald om het Keurmerk "Zoonosen verantwoord bedrijf" te ontvangen.

Plannen ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum:	01-09-2025
Geldt voor locatie(s):	De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op:	30-12-2025 (Afgerond)
Toelichting:	Er is meerdere keren besproken hoe ontruiming op de zorgboerderij werkt. Met zowel deelnemers, begeleiders als vrijwilligers. Helaas is het er van een echte oefening niet van gekomen en staat deze gepland voor 1e kwartaal van 2026

Ri&E vragenlijst bijwerken op stigas.nl

Geplande uitvoerdatum:	17-07-2025
Geldt voor locatie(s):	De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op:	07-10-2025 (Afgerond)
Toelichting:	Stigas introduceert een nieuw dashboard dus de bijwerking word uitgesteld naar jan 2026

Check herhaalde VOG-aanvraag nieuwe medewerkers (aantal zullen opnieuw aangevraagd moeten worden)

Geplande uitvoerdatum: 17-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: 17-07-2025 (Afgerond)
Toelichting: VOG check gedaan, lijst van medewerkers bijgewerkt en indien nodig nieuwe VOG aangevraagd. Actuele lijst te vinden onder 'overzicht VOG 2025'

Ri&E

Geplande uitvoerdatum: 19-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: 17-07-2025 (Afgerond)

controle BHV-koffers/EHBO koffers en aanvullen materiaal

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: 01-07-2025 (Afgerond)

controle BHV-koffers/EHBO koffers en aanvullen materiaal (vingerbob en burnshield)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: 15-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: BHV koffer, verbanddozen en pleisters gecontroleerd en aangevuld. Op advies van instructeur BHV de inventaris uitgebreid met burnshield en vingerbobs.

controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 14-05-2025
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: 10-05-2025 (Afgerond)

controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: 10-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: controle op apparaten en speeltoestellen uitgevoerd door NEN gecertificeerde controleur.

VOG aanvraag Mariska

Geplande uitvoerdatum: 20-04-2025
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: 14-04-2025 (Afgerond)

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): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: 28-02-2025 (Afgerond)

Evaluatie inspraakmomenten (cliëntenberaad)

Geplande uitvoerdatum: 25-11-2024
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: 26-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: De cliëntenraad heeft in 2024 een nieuwe voorzitter gekregen en een huishoudelijk reglement, waarin een medezeggenschapsregeling is opgenomen. De bespreking van dit nieuwe reglement is in januari 2025 afgerond, waarmee deze nu vastgesteld zijn. Ook in de statuten is de positie van de cliëntenraad opgenomen. In essentie blijft de cliëntenraad hetzelfde: namens alle deelnemers bespreken wat er goed gaat en wat er beter kan en daar suggesties voor doen.

Voortgang actielijst, openstaande acties**Plannen ontruimingsoefening**

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)

Er zijn 3 VOG's van medewerkers verlopen. Vraag per direct nieuwe aan.

Geplande uitvoerdatum: 20-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)

doornemen werkbeschrijvingen met zorgcoördinator en medewerker kwaliteit om samen te beslissen wat we met het team bespreken ten behoeve van het actualiseren van de werkbeschrijvingen

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)

Actualiseer werkbeschrijvingen

Geplande uitvoerdatum: 24-08-2026
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)

check opleidingsbehoefte (2)

Geplande uitvoerdatum: 21-09-2026
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)

tevredenheidsmeting deelnemers en ouders verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 21-09-2026
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)

Jaarlijkse controle zoonosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2026
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)

Ri&E vragenlijst bijwerken op stigas.nl

Geplande uitvoerdatum: 14-01-2027
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)

Check herhaalde VOG-aanvraag medewerkers en vrijwilligers (aantal zullen opnieuw aangevraagd moeten worden)

Geplande uitvoerdatum: 09-02-2027
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)

Schrijf uw jaarverslag over 2026 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2027
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2027
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)

Ri&E vragenlijst bijwerken op stigas.nl

Geplande uitvoerdatum: 16-01-2026
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: vanaf 01-01-2026 heeft Sitgas een nieuw platform voor de inventarisatie van de RI&E. Deze is ingevuld en en een uitdraai in documentenbeheer gezet.

Check herhaalde VOG-aanvraag nieuwe medewerkers (aantal zullen opnieuw aangevraagd moeten worden)

Geplande uitvoerdatum: 17-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

check opleidingsbehoefte (2)

Geplande uitvoerdatum: 08-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: In het team is besproken waar de opeidingsvoorkeur naar uitging. Iedereen koos voor intervisie als tijdsinvestering met de meeste waarde. Afsproken is dat we eventuele toekomstige incidenten aangrijpen om specifieke training te volgen en de vraag opnieuw te bespreken zodra er sprake is van een stabiel team.

stand van zaken boerderij/ beheerderswoning

Geplande uitvoerdatum: 08-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: In 2025 hebben we, ondersteund door een makelaar/ rentmeester, geprobeerd de voorwaarden van de grondeigenaar voor het aangaan van een overeenkomst waarin we de opstallen kopen met een pachtovereenkomst van 30 jaar zo gunstig mogelijk te krijgen. Tegelijkertijd is de bank met de meest gunstige hypotheekvoorwaarden uitgezocht en zijn de opstallen getaxeerd om tot een onafhankelijke prijsbepaling te komen. Uiteindelijk is bij het kadster een kleine aanpassing gedaan om het grondgebruik makkelijker te maken en is in december de overdracht per 1 januari 2026 geregeld. Vanaf dat moment gaat weliswaar een aantal kosten (verzekering, onderhoud) omhoog, maar kunnen we het hoognodig opknappen van de beheerderswoning zien als een investering.

tevredenheidsmeting deelnemers en ouders verzorgers

Geplande uitvoerdatum:	15-09-2025
Geldt voor locatie(s):	De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting:	De tevredenheidsmeting onder ouders en deelnemers heeft toch weer in het laatste kwartaal van het jaar plaatsgevonden. De respons is rond de 30%. Doordat we het aantal antwoordcategorieën hebben uitgebreid met 'meestal wel/ niet' met gelegenheid tot toelichting, kunnen we de antwoorden iets beter duidelen dan voorheen. Over het algemeen kunnen we stellen dat ouders/ verzorgers zeer tevreden zijn en de deelnemers iets kritischer zijn, maar nog altijd zeer positief.

Actualiseer werkbeschrijvingen

Geplande uitvoerdatum:	01-10-2025
Geldt voor locatie(s):	De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting:	omdat de norm op een aantal plaatsen is aangepast, hebben we dit jaar voor het maken van het jaarverslag de werkbeschrijving geheel geactualiseerd. Een aantal zaken moeten nog met Zorgcoördinator en medewerker kwaliteit en (financiële)administratie besproken worden om eventuele verdere aanpassingen te doen. daartoe zijn aantekeningen gemaakt, welke in een separaat overleg zullen worden besproken en binnen een half jaar verder zullen worden verwerkt.

check opleidingsbehoefte (3)

Geplande uitvoerdatum:	14-10-2025
Geldt voor locatie(s):	De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Evaluatie inspraakmomenten (cliëntenberaad)

Geplande uitvoerdatum:	19-11-2025
Geldt voor locatie(s):	De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting:	Aan het begin van dit jaar hebben we -mede om toegelaten te worden in het kader van de Wtza- onze statuten geactualiseerd. Mede naar aanleiding daarvan is de rol van de cliëntenraad gegroeid. Zij hebben nu ook instemmingsrecht bij grote besluiten, zoals de begroting. Dit jaar hebben zij ook ingestemd met de aankoop van de opstellen, opdat we daarmee toekomstzekerheid kopen en de beheerderwoning kunnen opknappen.

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): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (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): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2026 (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): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

5 nieuwe brandblussers bestellen nav controlelijst 2025

Geplande uitvoerdatum: 06-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: controle en onderhoud door Veiligheidsinstituut geweest. verouderde brandblussers zijn vervangen

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: 20-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Zebra-Zorgboerderij (1435)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026