

# Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

## Stichting Paardrijden Gehandicapten Westerbork (1654)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)



## Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

# Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
4.3 Personeel	10
4.4 Stagiairs	11
4.5 Vrijwilligers	11
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	11
5 Scholing en ontwikkeling	12
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	12
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	13
6 Terugkoppeling van deelnemers	14
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	14
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	14
6.3 Inspraakmomenten	15
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	15
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	15
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	16

7 Meldingen en incidenten	17
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	17
7.2 Medicatie	17
7.3 Agressie	17
7.4 Ongewenste intimiteiten	17
7.5 Strafbare handelingen	18
7.6 Klachten	18
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	18
8 Acties	19
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	19
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	20
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	24
9 Doelstellingen	25
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	25
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	25
9.3 Plan van aanpak	26
Overzicht van bijlagen	28

# Kwaliteitsjaarverslag

De certificering voor het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien is een continu proces. Iedere drie jaar vindt er een audit plaats op de zorgboerderij. In de tussentijd wordt elk kalenderjaar getoetst door middel van het kwaliteitsjaarverslag. In het kwaliteitsjaarverslag geeft de zorgboer(in) een weergave van alle ontwikkelingen op de zorgboerderij en legt hij/zij verantwoording af over het voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem.

**Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:**

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Stichting Paardrijden Gehandicapten Westerbork

Registratienummer: 1654

Oude Beilerweg 29, 9431 BZ Westerbork

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 04080032

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

### Locatiegegevens

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

Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege'

Registratienummer: 1654

Oude Beilerweg 29, 9431 BZ Westerbork

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Ver. BEZINN

# 1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

Door middel van onderstaande vragen wordt de inhoud, van een aantal hoofdstukken, van het kwaliteitsjaarverslag bepaald.

## 1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

## 1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?

- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

## **2 Voorwoord**

### **2.1 Voorwoord van de zorgboerderij**

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

### **2.2 Zorgboerderij in beeld**

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

# 3 Algemeen

## 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

In het afgelopen jaar zijn we er meer en meer gewend aan geraakt dat de coördinator en tevens oprichter van de ZorgManege met pensioen is gegaan (per 01-05-2023). Het is ons gelukt om de sfeer, de activiteiten en het succes van de ZorgManege te behouden. Uiteraard met hier en daar een nieuw persoonlijk sausje. We hebben bijvoorbeeld aandacht geschonken aan het uitbreiden en opnieuw indelen van de kast met knutselspullen, daarmee hebben we bereikt dat ook de nieuwste personeelsleden zich nu goed wegwijs kunnen maken in het vinden van materiaal.

Het team is uitgebreid met 1 extra zorgverlener en bestaat nu uit 5 teamleden. Door de uitbreiding van uren, wensen van het huidige personeel en een nieuw personeelslid hebben we onderling de werkdagen en weekenden een beetje gewijzigd. Ieder werkt in principe op vaste dagen en tijden. Op die manier weet ieder nog steeds van tevoren wie er op welke dag begeleiding is. Normaliter treffen we elkaar niet alleen tijdens het werk waardoor aandacht voor onderlinge communicatie groter is geworden. We waren daarom gestart met een overdrachtsmap en dossiermeldingen. Daarnaast hebben we nog steeds de werkoverleggen gedaan die altijd al plaatsvonden.

Dankzij de teamuitbreiding is het eenvoudiger geworden om uitval van een begeleider (door bijvoorbeeld ziekte) onderling op te lossen. Helaas werd dit vroeger op de proef gesteld dan we allen gehoopt hadden. Eén van de begeleiders van de dagbesteding is sinds september langdurig ziek geworden. Ze is gelukkig nog wel veel betrokken, bijvoorbeeld bij het bedenken van handgemaakte creaties voor onze kerstkraam. We houden nauw contact en regelmatig wipt ze nog even langs, of andersom wij langs haar.

Een andere medewerker zal binnenkort ook met pensioen gaan. Per oktober 2023 is ze al één dag per week minder gaan werken, met volledige pensionering per augustus 2025 in vooruitzicht.

De normale dagelijkse activiteiten zoals we dat al jaren doen zetten we nog steeds voort; we voeren en verzorgen de paarden (naar/uit de wei, poetsen, etc.), onderhouden het harnachement, maken het buitenterrein en de stal netjes (vegen, voerbakken schoonmaken, etc.), verzorgen de planten/ bloemen (plukken zomers groenten voor bij de lunch) en assisteren tijdens paardrijlessen voor ruiters met een beperking. Eén van onze jongvolwassen cliënten is op weg naar zelfstandigheid veel aan het oefenen met belangrijke taken zoals boodschappen doen of wasgoed uitwassen, drogen en opvouwen. Na deze belangrijke klussen is het altijd even tijd voor jezelf, wat afgelopen jaar vaak werd besteed aan spelletjes (Skip-Bo is favoriet), buiten spelen, kleuren, knutselen of andere creatieve ideeën.

Ook hebben we weer regelmatig gezorgd voor de 'versnaperingen' ten behoeve van de dorpsactiviteit "Wandelen op Wielen" (activiteit voor mensen in rolstoel of met rollator). Onze cliënten zorgen dan voor iets lekkers en ontvangen de wandelaars tijdens de wandelpauze. We probeerden diverse lekkernijen. Op die manier worden we samen een beetje wijzer in de keuken. Niet alleen voor deze dorpsactiviteit maar ook voor de kerstmarkt of wanneer er bijvoorbeeld bedrijvigheid in de kantine van de Prinses Margriet Manege is, zoals een vergadering of uitreiking, bakten we regelmatig wat lekkers. Recent bijvoorbeeld "knieperties". Dit volgens verschillende recepten (Oma's... Tante's...) zodat we natuurlijk konden beproeven welke nou echt de allerlekkerste was.

De stokpaarden waren afgelopen jaar ook weer van de partij. De stokpaarden gaan regelmatig nog mee tijdens de zondagse boswandeling van het logeershuis. Daarnaast worden er allerlei trainingen bedacht en klaargezet, van bijvoorbeeld schriktraining tot aan een uitgebreide spring les. Het is mooi om te zien hoe cliënten in de rol kunnen komen van instructeur of paardentrainer maar ook hoe ze het stokpaard zelf tot leven laten komen, (stoute) dingen laten doen en ze dan kalmeren of terecht spreken. Ze gebruiken de stokpaarden om met elkaar in contact te komen, wat rechtstreeks niet altijd goed lukt.

Traditiegetrouw stond het logeerweekend van Juni in het teken van een uitje. Samen met de cliënten werd er vooraf een plan gemaakt. De ene groep koos voor een dagje naar attractiepark Drouwernerzand. De andere logeergroep ging zwemmen in Center Parcs de Huttenheugte.

Begin dit jaar was er voor één van onze cliënten nog een traject equi-coaching gaande op de ZorgManege, begeleid door Jijzijncoaching. Na 5 sessies is dit traject afgerond met positieve resultaten. De sessies werden door de cliënt als prettig ervaren. Het heeft haar extra handvatten gebracht, ook voor in de toekomst. Op dit moment zijn er geen lopende equi-coachingstrajecten meer. De samenwerking met Jijzijncoaching zal zich voortzetten waar nodig en mogelijk.

We hebben het jaar afgesloten met sinterklaasvieringen bij het logeren, kerstvieringen voor de dagbesteding en een gezamenlijk georganiseerde kerstkraam. De kerstmarkt zoals deze vorig jaar georganiseerd was door inwoners van Westerbork werd helaas niet meer georganiseerd. Naar aanleiding van dat nieuws hebben we er afgelopen jaar gezamenlijk voor gekozen om dan zelf een kerskraam op te

zetten in de kantine van de manege. Met elkaar hebben we allerlei artikelen gemaakt om te verkopen zoals pindamannetjes (voor de vogels), kerststukjes, sneeuwvlokjes en gehaakte paardjes. Daarnaast hebben we een hele grote vaas gevuld met paardenbrokken voor het spel "brokken gokken", waarbij ieder voor één euro een gokje mocht wagen... met een mooie prijs in het verschiep natuurlijk. Cliënten van de dagbesteding en de logeergroep bemande afwisselend de kraam.

Aan het eind van de markt bleek dat het een bedrag van ongeveer 500 euro had opgeleverd. Hiervan gaan we een nieuwe televisie aanschaffen voor de logeergroep. De oude heeft het namelijk begeven tijdens blikseminslag afgelopen zomer. We gebruiken nu een leen toestel maar zouden die dus graag vervangen voor een mooier en handiger model.

Alle activiteiten bieden veel kansen voor de cliënten om iets te leren en te oefenen zoals bijvoorbeeld verantwoordelijkheid (bv tijdens de paardenverzorging), sociale vaardigheden (tijdens het in contact komen met anderen), samenwerken (bv tijdens de voorbereidingen voor de kerstmarkt) omkijken naar elkaar en elkaar helpen (bv tijdens het helpen rondom en tijdens de paardrijlessen voor ruiters met een beperking). Eigenlijk komen alle kernwaarden zo mooi beschreven door de Federatie Landbouw en Zorg (te vinden op [zorgboeren.nl](http://zorgboeren.nl)) door de activiteiten aan bod.

Concluderend, een goed jaar waarin we ook nog erg trots kunnen zijn op het aanpassingsvermogen en de inzet van alle zorgvragers en zorgverleners van de ZorgManege.

### 3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Naar verwachting zal er komend jaar weer een audit plaatsvinden.

Aangezien er eenmaal per drie jaar een audit plaats vindt, en dit voor het laatst in 2022 nog is geweest, heeft er in 2024 geen audit plaatsgevonden. In 2024 wordt in het kwaliteitsjaarsverslag getoetst welke ontwikkelingen er gaande zijn en worden verbetertrajecten opgevolgd. Ten gevolge van de 3-jaarlijkse audit, eind 2022, volgden de mooie woorden van de auditor; "De conclusie na een audit is soms makkelijk te trekken. Zorgmanege Westerbork heeft haar zaakjes goed op orde. Marijke begon de audit vanuit de gedachte dat we samen zouden werken aan het steeds verder verbeteren. Dat is wat mij betreft gelukt. Op details hebben we fijngeslepen wat nog beter kan. Al met al is er bij mij op de dag van de audit geen enkele twijfel. De warme overdracht van Marijke naar Nanieke, onder het toezien ook van Annemarie, is een waarborg tegen een mogelijk instabiele periode. Het is goed dat de jeugd het overneemt, waarbij de wijsheid van de oudere garde bewaard blijft." Voorafgaand aan deze mooie afsluitende woorden kwamen er natuurlijk nog wel enkele vragen aan bod, wat hierna toegelicht zou worden als aandachtspunten voor 2024.

Uit het jaarverslag van 2022 kwam het volgende aandachtspunt naar voren. De uren-registraties van de cliënten die zorg afnemen bij de ZorgManege via BEZINN worden gedaan in Mextra. In Mextra kunnen we tevens de cliëntgegevens en indicaties inzien. Daarnaast is het ook mogelijk om het gehele cliëntendossier hierin op te nemen, waar momenteel Zilliz voor wordt gebruikt. Echter wordt Zilliz ook gebruikt voor de cliëntendossiers van de cliënten die niet via BEZINN zorg afnemen bij de ZorgManege. Zaak is dus dat BEZINN geen toegang tot inzage kan hebben tot de desbetreffende dossiers. Dit laatste heeft de voorgaande coördinator voorgelegd waarna werd toegelicht dat dit nu nog niet goed is geregeld. Wat nog nader onderzocht dient te worden zijn vragen zoals; Aangezien Mextra vrij nieuw is; brengt het risico's met zich mee? Hoe (gebruiksvriendelijk) gaat dit in werking? Welke kosten brengt het met zich mee? Wat zijn de mogelijkheden in verband met het overzetten van de dossiers? Wat zijn de voor- en nadelen? Deze vraagstukken worden meegenomen naar het nieuwe jaar.

Echter, bevalt Zilliz erg goed en hebben wij vooralsnog geen behoefte aan de overstap. Om de cliëntendossiers over te brengen van Zilliz naar Mextra is dus voorlopig niet aan de orde. Pas wanneer BEZINN ons de overstap aanbeveelt/aandringt zullen we hier nader op in gaan en stil staan bij de vraagstukken die dit met zich meebrengt.

De financiering verloopt goed: deels vanuit ZIN, via BEZINN, en deels vanuit PGB. Via BEZINN maken we gebruik van Mextra voor de uren-registraties. Aandachtspunt is nog steeds het zo goed mogelijk werkbaar maken van dit systeem. In grote lijn is dit echt wel goed, maar juist omdat we via een pilot hier gebruik van zijn gaan maken zijn er ook nog kleine verbeterpunten. Van belang en fijn is het dat we deze punten bespreekbaar kunnen maken. Daarnaast komt de financiering dus deels vanuit PGB. Het Zorgportaal 'MIJN PGB' is goed werkbaar, zo blijkt ook weer uit de tariefwijziging aan de start van het nieuwe jaar. Online te voltooien zonder eindeloos printen, scannen en posten.



Het professionele netwerk is stabiel, bestaande uit een orthopedagoge tevens equi-coach en een fysiotherapeute. Beide zijn wekelijks te vinden op de (Zorg)manege en altijd bereid om mee te denken. Andere professionals waar de ZorgManege contact mee heeft zijn bijvoorbeeld degene die we spreken tijdens de MDO's, de trajectmedewerkers en gedragsdeskundigen van BEZINNzorg en de intervisiebegeleider van afgelopen jaar. Ook met casemanagers en WMO-consulenten is er zo nodig contact geweest.

### 3.3 Algemene conclusies

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

Het huidige ZorgManege-team heeft zich moeten "settelen". Dankzij de duidelijke afspraken en goede communicatie merkten we al snel dat de samenwerking vlot verloopt. We merkten dat het systeem/ de structuur van de ZorgManege staat als een huis en goed overgedragen is. Dit maakte het voor de nieuwe medewerkers relatief gemakkelijk om zich in te passen in o.a. de nieuwe functies maar ook binnen het team, wat dus positieve gevolgen had en heeft voor de onderlinge samenwerking. Er is een stabiele basis ontstaan van waaruit we persoonlijk maar ook gezamenlijk kunnen groeien. Ieder toont inzet en draagt op een eigen manier bij in het geheel. Voor de meeste cliënten heeft het geheel geen grote impact gehad. De cliënten hebben allen hun weg gevonden naar de huidige medewerkers.

Het kwaliteitssysteem is een mooie leidraad geweest voor de nieuwe coördinator. Het systeem biedt een duidelijk overzicht van alles wat nog op de planning staat en herinnert je hier geruime tijd van tevoren aan dankzij de reminders in de mail.

De doelstellingen voor het afgelopen jaar, verwoord in het jaarverslag van 2023, zijn behaald.

Eén van deze doelen is in eerste instantie behaald. Het gaat daarbij om het doel: "Om de inkomsten te verhogen is het van belang dat we het aantal cliënten iets verhogen. Het streven is 31 cliënten in totaal." Aan het einde van afgelopen jaar heeft er weer een daling plaatsgevonden waardoor het doel weer actueel is geworden. Daardoor zullen we voor komend jaar dit doel dus herformuleren en actualiseren. Meer hierover in het hoofdstuk doelstellingen.

# 4 Deelnemers en medewerkers

## 4.1 Deelnemers

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

### Doelgroep

- Verstandelijke (LVG, VG) en/of lichamelijke beperking (oa NAH)
- ASS/ADHD/PDD-NOS
- Alle leeftijden (vanaf 10 jaar).

De ZorgManege Westerbork biedt dagbesteding en logeeropvang. De verschillende groepen zijn niet persé per doelgroep of leeftijd ingedeeld. Juist de verschillen zien wij als kracht.

### Aantallen

	01-01-2024	Uitstroom	Instroom	31-12-2024
GGZ	2	0	0	2
LVG/ASS	7	0	0	7
VG/VG-LG	6	2	1	5
VG/ASS	4	0	0	4
ASS	8	3	1	6
LG/NAH	2	0	0	2
MVG/doof	0	0	0	0
	29	5	2	26

### Redenen uitstroom

3x doelen behaald. Waaronder 1 cliënt die geheel weer naar school gaat waardoor de zorg stopte.

2x geen behoefte meer.

### Grenzen aan de zorg

We gaan uit van 1:4 zorg (= 1 begeleider voor 4 cliënten). Wij bieden in principe geen verpleegkundige zorg, omdat het personeel geen BIG registratie heeft. We gaan uit van cliënten die in staat zijn tot activiteiten en een redelijke mate van zelfstandigheid hebben. Minimumleeftijd voor dagbesteding is 7 jaar en voor logeeropvang is 10 jaar, er is geen maximumleeftijd. We kunnen geen cameratoezicht bieden op de slaapkamers (bv. Bij bewaking tgv epilepsie). De zorg wordt op basis van vrijwilligheid geboden. Hiermee valt de zorg niet onder 'de Wet Zorg en Dwang'. De reden hiervan is dat wij niet de expertise hebben om deze zorg wel te bieden, maar ook de accommodatie zich hier niet voor leent. Wanneer de problematiek van de cliënt en zijn of haar gedrag mogelijk zou kunnen leiden tot handelen door de begeleiding die wel valt onder deze wet dan zullen we afzien van zorg. Dit moet worden vastgesteld bij de intake. Indien dit niet bij de intake is voorzien maar wel gedurende de zorgovereenkomst wordt geconstateerd dan zullen wij per direct maatregelen nemen. Te denken valt aan een gesprek op zeer korte termijn met de regievoerder en zo nodig onmiddellijk beëindigen van de overeenkomst. Mocht een cliënt zich aanmelden en buiten deze bovenstaande grenzen in onze zorg valt, dan zullen we onderzoeken of er oplossingen zijn.

### Beëindiging van Zorg

- Wanneer sprake is van meer begeleidingsbehoefte dan afgesproken bij intake, in begeleidingsplan en/of evaluaties, zal bekeken worden of

er intensieve begeleidingszorg of persoonlijke zorg kan worden ingezet (financieel en personeel). Indien niet mogelijk of haalbaar dan zal de zorg niet (meer) geboden kunnen worden.

- Wanneer de cliënt niet (meer) past in de (voorgestelde) groep. Dit kan na een proefperiode worden besloten, maar het kan ook door veranderde omstandigheden, gesteldheid van de cliënt. In goed overleg wordt gezocht naar een oplossing dit kan ook inhouden dat de zorg beëindigd moet worden.

- Wanneer de zorg niet meer betaald wordt.

#### **Financiering**

WMO, WLZ of jeugdwet; in de vorm van PGB of ZIN (ZIN via BEZINN).

## **4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers**

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

Afgelopen jaar was het streven vastgesteld op een totaal aantal van 30 cliënten in zorg.

Afgelopen jaar waren er 5 uittrekders en 2 instromers. Een groot deel van het jaar hebben we een totaal van 29/30 cliënten in zorg gehad. Eind 2024 is dit aantal gezakt naar een totaal van 26 cliënten in zorg. Ten opzichte van de 29 cliënten aan het begin van het jaar is dat aantal dus iets gedaald.

Met de huidige bezetting is er ruimte voor ongeveer 3 nieuwe cliënten. We hanteren een kleine (wacht)lijst met gegevens van mensen die ons benaderden voor een plekje. Op die manier kan het aanmeldingsproces vlot in gang gezet worden. Het nieuwe streven voor komend jaar is vastgesteld op 29 cliënten.

## **4.3 Personeel**

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

Zoals benoemd, hebben er in 2023 al de nodige personeelswijzigingen plaatsgevonden waardoor we er afgelopen jaar op ingezet hebben ons juist weer te richten op continuïteit. Er zijn daarom geen verdere personeelswijzigingen geweest. Dat is terug te lezen in de eerste 4 alinea's van de inleiding.

Komend jaar verwachten we dus wel weer personele wijzigingen in verband met de komende pensionering van een van onze begeleiders per augustus 2025. Om onze expertise te behouden zijn er afgelopen jaar al de nodige bijscholingen gevolgd en zal dit komend jaar voortvloeien. Voor het komende jaar zijn de peilen vooral gericht op de scholing tot jeugdprofessional (SKJ-geregistreerd) waarvoor twee personeelsleden mogelijkheden zien.

Om de communicatie onderling zo optimaal mogelijk te houden hebben we er vorig jaar al voor gekozen om, naast het periodieke overleg, te starten met een overdracht schrift waar we dagelijks in schrijven. We vermelden bijvoorbeeld eenmalige activiteiten, afwijkende gebeurtenissen, specifieke waarnemingen en/of andere opmerkingen. Op deze manier blijft eenieder alert en op de hoogte van wat er allemaal speelt. Mocht er een gebeurtenis plaatsvinden met grotere gevolgen, waarbij er actie ondernomen moet worden, zullen we dit als melding/incident vastleggen in het desbetreffende dossier in Zilliz. In het overdracht schrift wordt dan enkel doorverwezen naar het dossier. De begeleider die het meest betrokken was is hier verantwoordelijk voor en zorgt ook dat alle collega's op de hoogte worden gesteld. Dit zullen we komend jaar weer voortzetten.

Met alle werknemers heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden.

## 4.4 Stagiairs

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

Juli 2024 heeft één van onze stagiaire haar stage afgerond. Ze liep sinds september 2024 stage, een heel schooljaar, en volgt de opleiding Maatschappelijke Zorg. Ze stelde haar eigen leerdoelen op waarbij ze regelmatig een activiteit organiseerde, zoals het ontwerpen van een eigen spel waarbij ieder mee kon doen.

Per september 2024 was er een nieuwe stagiaire gestart bij ons. Ze is begonnen met het idee dat ze tot februari 2025 stage bij ons kwam lopen twee dagen in de week maar helaas heeft zij vanwege persoonlijke reden de stage vroegtijdig stopgezet.

Verder kwamen er een aantal stagiaires langs als snuffelstage in kader van maatschappelijke zorg. Een mooie kans voor hen om een ervaring op te doen. Leuk voor de cliënten om deze stagiaires rond te leiden en mee te nemen in de werkzaamheden.

De stagiaires zijn in alle gevallen boventallig. Ze zijn verantwoordelijk voor 'hun eigen leren', wij vragen dan ook veel initiatief op dat gebied en stimuleren hen om ons te laten meekijken in hun proces zodat wij leermomenten kunnen bieden. Dit vullen wij aan met onze bevindingen.

Conform de opleiding vinden begeleidingsgesprekken en evaluaties plaats. De begeleiding wordt door één van ons team gedaan. Afhankelijk van de omvang van de stage en het opleidingsniveau bepalen wie dit gaat doen.

## 4.5 Vrijwilligers

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

Het gehele jaar door hebben we een vrijwilligster gehad die bijna elke week op woensdag aanschuift. Ze ondersteunt tijdens de (individuele) dagbestedingsactiviteiten en weet een aantal cliënten enthousiast(er) te maken voor het werk in de (moes)tuin. Met deze vrijwilligster wordt, naast het vooroverleg en afronden van de dag, in ieder geval jaarlijks een evaluatiegesprek gehouden.

Daarnaast maken we vrijwel geen gebruik van vrijwilligers. Heel af en toe bij een bijzondere gelegenheid, zoals voorheen de kerstmarkt roepen we de hulp in van vrijwilligers. Het betreft dan bijvoorbeeld ouders van de cliënten. Hun taak is, in overleg, ons te helpen. Dit kan bijvoorbeeld zijn dat wij zelf de groep begeleiden en de vrijwilliger dan een individuele cliënt ondersteunt bij de activiteit.

Doordat we verbonden zijn aan de Prinses Margriet Manege waar veel vrijwilligers komen helpen rondom en tijdens de paardrijlessen voor ruiters met een beperking zijn er altijd voldoende 'handjes' om in/bij te springen. Dit is niet met regelmaat, maar bijvoorbeeld tijdens het ophalen van de paarden uit het weiland... ze zijn er dan toch. In dat geval dus niet als extra begeleiding voor de cliënten maar juist als hulp met het veilig uitvoeren van deze belangrijke en leuke activiteit. Na een activiteit bespreken we even hoe het is gegaan, hoe men het vond en of we ze nog eens mogen benaderen. Mochten er bv bij het ophalen van de paarden uit de wei incidenten zijn geweest dan melden we dit direct.

## 4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de inzet en omgang met personeel, stagiairs en vrijwilligers.

De personeelwijzigingen hebben om gevraagd flexibiliteit van zowel het personeel als soms van de cliënten. Voor de één wat meer wennen dan voor de ander, maar gelukkig niemand die om die reden overmatig ontevreden of opgestapt is. Onder andere dit, toont aan dat de begeleiders voldoende bevoegd en bekwaam zijn om de cliënten te begeleiden. Individueel blijven we ons ontwikkelen en met goede communicatie zorgen we er gezamenlijk voor dat er een groeiend teamverband ontstaat. Dit teamverband zal vooral ook weer belangrijk zijn wanneer een ander personeelslid per augustus 2025 ook met pensioen gaat en er iemand anders voor in de plaats zal komen.

We vinden het fijn dat stagiairs ons regelmatig nog weten te vinden, waardoor het afgelopen jaar niet nodig was om aan werving te doen.

# 5 Scholing en ontwikkeling

## 5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

Afgelopen jaar vond op 23 januari de jaarlijkse BHV-herhalingscursus weer plaats. De cursus doen we met al het personeel van de Prinses Margriet manege en van de ZorgManege Westerbork. Eenieder heeft de basiscursus gevolgd, voor een aantal was dit recent. Tijdens de herhalingscursus komen een aantal vaste (verplichte) onderwerpen aan bod zoals EHBO en reanimatie. Eén keer per 2 jaar wordt het brand blussen in praktijk geoefend, het andere jaar wordt de kennis hierover opgefrist evenals ontruiming. Verder worden de calamiteiten van het afgelopen jaar besproken en geëvalueerd. Dit betreft in de meeste gevallen de calamiteiten tgv het paardrijden. Uiteraard is het van belang om de kennis en vaardigheden te onderhouden en op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen.

Twee teamleden hebben dit jaar de cursus "veilig medicatie verstrekken" gevolgd. Daarnaast heeft een van de nieuwste teamleden ook een basisopleiding SPH behaald, met komend jaar als doel om SKJ-geregistreerde jeugdprofessional te worden. Ze hoeft enkel een praktijkprogramma te volgen om de registratie te behalen en staat op het moment van inschrijven per direct geregistreerd als jeugdprofessional in het kwaliteitsregister van SKJ.

Afgelopen jaar hebben we tevens driemaal intervisie gevolgd volgens de incidentmethode. Van tevoren deelde één van ons de inbreng waar we dan tijdens de intervisie op in gingen aan de hand van de incidentmethode en met bewustzijn van open/gesloten vragen. Na drie keer hebben we echter besloten voorlopig hier niet mee verder te gaan. Het bleek planmatig lastig om een moment te vinden waarbij iedereen aanwezig kan zijn. Ieder van ons is op de hoogte van de mogelijkheid om (los van elkaar) aan te sluiten bij een externe intervisiegroep.

Ieder krijgt ruimte en gelegenheid om gewenste ervaring op te doen en specifieke kennis aan te vullen. De ervaring en deskundigheid hebben wordt tevens aangevuld met ons professioneel netwerk.

## 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

- SKJ-registratie

In augustus 2025 zal onze jeugdprofessional met pensioen gaan en dus is al meermaals vermeld dat het zaak is dat een van de nieuwere personeelsleden de SKJ-registratie gaat behalen. De eerste stappen in die richting zijn hier afgelopen jaar al voor gezet. Zo hebben twee personeelsleden de aanvraag voor 'scholingsadvies' gedaan. In dit advies zal naar voren komen of er bijscholing gevolgd zal moeten worden en hoeveel tijd en geld dit gaat kosten om zich te mogen registreren. Op basis van het advies zal besloten worden welke medewerker dit advies opvolgt en zich daadwerkelijk registreert bij de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd.

- BHV herhalingscursus

Allen, jaarlijks noodzakelijk en omdat we willen dat er altijd een BHV-er in dienst is.

Dit is geen opleiding, maar wel zinvol voor het team:

- Academie Landbouw en Zorg
- Aangeboden webinars
- Verder verdiepen in horsemanship

En verder blijft staan: In het dagelijkse leven zijn er vaak veel mogelijkheden om inzichten te toetsen, te verdiepen, aan te passen en bruikbaar zijn om toe te passen. Via de krant, via documentaires, via podcasts maar ook in films en boeken. Hier maken we veel gebruik van en wijzen we elkaar op.

### **5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling**

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het proces rondom scholing en ontwikkeling.

Er is tijd en ruimte om ervaring en kennis op te doen. Van belang is dat we ons blijven ontwikkelen, zowel theoretisch als praktijkgericht. Vooral de SKJ-registratie is komend jaar van groot belang.

## 6 Terugkoppeling van deelnemers

De kwaliteit van de zorgverlening van zorgboeren wordt mede getoetst aan de hand van evaluatiegesprekken, inspraakbijeenkomsten en deelnemerstevredenheidsmeting. De reacties van de deelnemers die hiermee worden verzameld, geven belangrijke informatie aan de zorgboer(in).

### 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft minimaal jaarlijks een evaluatiegesprek met de begeleiding en eventuele betrokkenen waarin wordt besproken hoe de deelnemer de zorg op de zorgboerderij ervaart en of de begeleidingsdoelen zijn behaald. In deze paragraaf wordt beschreven hoe de evaluatiegesprekken zijn verlopen.

Met ieder wordt minimaal eenmaal, voor sommigen structureel tweemaal, per jaar een evaluatiegesprek gepland en het begeleidingsplan geactualiseerd. Bij nieuwe cliënten maximaal 2 maand na de eerste dag dat diegene bij ons in zorg is gekomen. Tijdens deze evaluaties wordt uiteraard de voortgang besproken maar ook of de doelen haalbaar zijn (of ze aangepast moeten worden) of er doelen behaald zijn en of er nieuwe doelen moeten worden geformuleerd. Daarnaast worden de actuele (zorg)afspraken besproken waarbij er wordt gezien of de zorg nog past bij de behoeftes van de cliënt. Oplossingsgericht denken we mee in het belang van de cliënt. De ontwikkelingen van de thuissituatie komen aan bod, de ervaringen van de cliënt met de ZorgManege worden besproken en de datum voor het volgende evaluatiemoment wordt vastgesteld. Over het algemeen is het begeleidingsplan realistisch opgesteld.

De verantwoordelijkheid van het evalueren en actualiseren van de begeleidingsplannen is verdeeld onder twee medewerkers. Deze twee medewerkers doen dit in samenwerking met onze (jeugd)professional. Afgelopen jaar waren er zo'n 29 cliënten waarvan 15 cliënten tweemaal aan bod zijn gekomen. In totaal vonden er dus zo'n 54 evaluatiemomenten plaats.

Tussendoor vindt ook regelmatig evaluatie van een specifiek doel plaats. Na elk logeerweekend is er een evaluatie en maandelijks bespreken we de dagbesteding-cliënten. Mochten hier opvallende zaken naar voren komen die meer aandacht verdienen en een gesprek met ouders noodzakelijk zijn dan wordt uiteraard actie ondernomen. We nemen voor een aantal cliënten deel aan MDO's (afgelopen jaar 2 MDO's). Zo houden we korte lijntjes met andere zorgverleners, de cliënten en hun ouders/vertegenwoordigers. Op die manier kunnen we gericht zorg bieden en eventueel meedenken met het thuisfront. Een voorbeeld hiervan is dat we het initiatief hebben genomen om een extra logeerweekend aan te bieden voor één van de cliënten in een lastige thuissituatie met veel belang tot ontlasting van een gezinslid.

Eigenlijk is de voortgang bij de meeste cliënten zeer positief. Ouders, cliënten en wij zijn zeer tevreden. Het is leuk en goed te zien welke ontwikkelingen worden gemaakt. Enkele onderwerpen die bij de gestelde doelen van verschillende cliënten terugkomen zijn: structuur herkennen, eigen wensen en behoeften kenbaar maken, zelfkennis, sociale contacten opbouwen en onderhouden, zelfvertrouwen vergroten, eigen tijd invullen en emotieregulering. Verder komt het belang van ontlasting van de thuissituatie (respijtzorg) ook in meerdere begeleidingsplannen wel naar voren.

Eén cliënt is na de zomer van 2023 bij de ZorgManege gekomen in verband met een time-out van school. De planning was een tussenjaar, waarin ze comfort kon vinden om naar waarschijnlijkheid na de zomer van 2024 weer naar school te kunnen. School bouwde zich langzaam weer op en de zorg op de ZorgManege bouwde zich af. Met ingang van december 2024 is de zorg bij ons afgesloten. Het laatste evaluatiegesprek was van beide kanten positief; doelen behaald.

### 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de evaluatiegesprekken. Eventuele verbeterpunten met betrekking tot het proces zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Dankzij de regelmatige rapportage en evaluatie momenten is er altijd een realistisch begeleidingsplan. Het evaluatieproces werkt goed op deze manier.

## 6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar wordt er op de zorgboerderij een inspraakmoment gehouden. Hierbij krijgen alle deelnemers de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij.

Wij hechten groot belang aan continue inspraak. Deze sfeer te creëren. Desondanks is het van belang om bewust gezamenlijk stil te staan bij inspraak. Op die manier kan ieder luisteren naar de ideeën/ inbreng van een ander en zo een eigen mening vormen en bepalen. Deze momenten noemen we werkoverleg. Dit vindt elk begin van het kwartaal dus viermaal per jaar plaats. Hierbij krijgen alle cliënten de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de ZorgManege. Dit betreft de dag zelf of de komende periode. Er zijn afgelopen jaar enkele creatieve verzoekjes geweest zoals een touwhalster knopen (voor het wandelen met een paard) en een cliënt die aangaf wat meer recepten in de keuken te willen proberen.

Het plaatje rondom pensionering van de coördinator is inmiddels duidelijk voor iedereen. Komend jaar zullen er nog wel ontwikkelingen plaatsvinden rondom de pensionering van de andere medewerker per augustus 2025. Ook daarvan houden we de cliënten op de hoogte.

Bij een specifieke vraag of plan waarover we de mening van de cliënten willen onderzoeken doen we een behoeftepeiling. We delen de uitslag met allen en laten onze beslissing weten. Deze wijze is ontstaan tijdens de Coronaperiode en bleek een goede wijze.

Als laatst is de tevredenheidsmeting natuurlijk ook een vorm van inspraak, waarover meer onder "tevredenheidsmeting deelnemers".

## 6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de inspraakmomenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

We hechten groot belang aan een open sfeer en continue inspraak. We zorgen voor gezamenlijke inspraak momenten met elke groep maar stimuleren de cliënten ook daarbuiten om zich uit te spreken. Cliënten leren hun mening te vormen, verwoorden en er wordt naar elkaar geluisterd. Cliënten maar ook ouders/vertegenwoordigers komen naar ons toe. Wij nemen dit dan ook echt serieus en doen altijd iets met deze inbreng. Oplossingsgericht gaan we samen met de cliënten/ ouders/ vertegenwoordigers in gesprek.

## 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers gemeten. De zorgboerderij kan hiervoor zelf een vragenlijst opstellen of gebruik maken van bestaande instrumenten. Het is aanbevolen dat de deelnemers de vragenlijst anoniem kunnen invullen.

De tevredenheidsmeting van 2024 vond plaats in de maand oktober en is verspreid onder 28 (vertegenwoordigers van) cliënten. Het verspreiden van de formulieren vond per mail plaats, met uitzondering van 3 cliënten die het uitgeprint op papier ontvingen. Van deze cliënten weten we dat ze geen mailadres hebben of het (liever) niet gebruiken.

Aangezien we vorig jaar erg weinig ingevuld retour kregen hebben we er in 2024 meer aandacht aan besteedt dan vorig jaar. We hebben per mail een reminder verstuurd en er fysiek ook meer kenbaarheid aan gegeven (bv. ook een aantal formulieren uitgeprint klaargelegd, binnen handbereik voor degene met belangstelling). Vooral de reminder per mail leken zijn vruchten af te werpen. Bij weinig respons zal volgend jaar opnieuw een reminder verstuurd worden. Echter is het invullen van de vragenlijst natuurlijk geen verplichting. Het is juist een kans om stil te staan bij bepaalde onderwerpen, geprikkeld te worden erover na te denken en herinnerd te worden aan de invloed die ieder heeft.

Het onderzoek bestond dit jaar uit weer 4 open vragen en 8 vragen over kernwaarden. De open vragen hadden betrekking op de wijze van aanmelding, de vastgestelde hulpvraag, gewenste veranderingen en overige opmerkingen. De kernwaarden waarnaar gevraagd wordt gaan bijvoorbeeld over dagelijkse taken, gezond eten, bewegen, buiten zijn, kans om te leren en gezien/ gehoord worden.



In totaal zijn er 11 vragenlijsten ingevuld. Tien van de elf hadden de volledige lijst ingevuld. Ze vinden allen dat de ZorgManege voldoende invulling geeft aan al haar kernwaardes. Zo schreef een gezin: "We zijn zeer tevreden en onze ... gaat met veel plezier naar de ZorgManege. Zo doorgaan wat ons betreft." De elfde vragenlijst is dus niet volledig ingevuld, als notitie heeft diegene onderaan, in het vakje voor eventuele opmerkingen, geschreven; "ik vul dit niet in omdat ik heel tevreden ben hoe het is". Het is dus geen uitgebreid antwoord maar ook dit vatten we op als positieve feedback. Fijn is het om te weten dat het niet (volledig) invullen van de vragenlijst in elk geval niet voortkomt uit ontevredenheid.

## 6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de tevredenheidsmeting. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Van alle uitgedeelde tevredenheidsformulieren in 2024 is 39,3% retour gekomen. Ten opzichte van 27,6% vorig jaar is het aantal formulieren wat we ingevuld terugkregen dus toegenomen. We streven ernaar dit zo voort te zetten. Het is fijn om uit de ingevulde formulieren weer positieve feedback en bevestiging te krijgen.

# 7 Meldingen en incidenten

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

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

## 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

## 7.2 Medicatie

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

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

## 7.3 Agressie

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

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

## 7.4 Ongewenste intimiteiten

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

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

## 7.5 Strafbare handelingen

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

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

## 7.6 Klachten

Alle klachten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan welke klachten zijn ingediend en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een klacht kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

## 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het ontstaan en afhandelen van meldingen en incidenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Waarom waren er dit jaar geen meldingen en incidenten? Natuurlijk zit een ongeluk in een klein hoekje en moeten we, ook al gaat het goed, steeds alert zijn. Paarden zijn vluchtdieren en zullen primair reageren, waar we als team ons erg bewust van zijn. Juist daarom zijn we zo alert en voorkomend. We hebben goede afspraken, zijn veel dichtbij en werken veilig. We creëren een open (werk)omgeving waar veel direct uitgesproken en opgelost wordt. Veel van onze maatregelen werken dus preventief. Op die manier minimaliseren we de risico's die onvermijdelijk aanwezig zijn.

## 8 Acties

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

### 8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

**U geeft in jaarverslag 2024 aan of er al besloten is om ZILLIZ in te ruilen voor MEXTRA. Een nieuw systeem dat BEZINN nu gebruikt om te registreren maar ook een patiëntendossier in het systeem heeft.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** 01-01-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Zie jaarverslag 2023 voor toelichting

#### Evaluaties cliënten

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** 31-12-2024 (Afgerond)

#### Actualiseer werkbeschrijving

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** 09-12-2024 (Afgerond)

**Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** 23-12-2024 (Afgerond)

#### Invulling pensionering medewerker per augustus 2025; commissie aanstellen.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** 01-04-2024 (Afgerond)

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

[Aanvullen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 06-03-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** 27-02-2024 (Afgerond)

**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** 31-01-2024 (Afgerond)

**Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** 06-01-2024 (Afgerond)

**U geeft in jaarverslag 2022 aan: Besloten moet nog worden of ZILLIZ moet worden ingeruild voor MEXTRA. Een nieuw systeem dat BEZINN nu gebruikt om te registreren maar ook een patiëntendossier in het systeem heeft. Beschrijf in jaarverslag 2023 wat u heeft besloten en hoe de eventuele overgang is verlopen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** 27-01-2024 (Afgerond)

**Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-10-2023  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** 02-01-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Geen gevolgen

## 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

### Actualisatie BHV

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

#### **Contrôle elektrisch handgereedschap en huishoudelijke apparaten**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-01-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Doel:** SKJ-geregistreerde jeugdprofessional **Actie:** Scholingsadvies aanvragen bij SKJ en geadviseerde bijscholing volgen. In elk geval 1 van onze huidige personeelsleden zal een opleiding volgen om de expertise van jeugdprofessional binnen ons team te behouden (na pensionering van onze huidige jeugdprofessional). Zo nodig de hulp van BEZINN-medewerkers inschakelen.

**Geplande uitvoerdatum:** 03-01-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Doel:** Vervangende begeleider voor dagbesteding en logeren. **Actie:** Kenbaarheid creëren onder mede zorgboeren in de regio en wellicht een vacature opstellen en/of onze sociale media inzetten.

**Geplande uitvoerdatum:** 20-01-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Doel:** Nieuwe website **Actie:** Zodra de websitebouwer klaar is met de laatste aanpassingen: teksten en foto's controleren en dit aanpassen waar nodig. Websitebouwer vervolgens laten weten dat de website online mag.

**Geplande uitvoerdatum:** 20-01-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

#### **Functioneringsgesprekken (medewerkers) en evaluatiegesprekken (vrijwilligers) plannen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Toelichting:** In verband met de andere drukte rondom de laatste maanden van het jaar nu naar voren gehaald.

**1. Onderzoeken wat ervoor nodig is om meer activiteit op de website te krijgen. 2. Onderzoeken hoe we de verbinding kunnen maken tussen onze sociale media en de website.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

#### **ontruiming oefenen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

#### **Inspraakmomenten LogeerHuis**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Werkoverleg dagbesteding, per dag aan het begin van een kwartaal**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2025

**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Werkoverleg dagbesteding, per dag begin van een kwartaal**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2025

**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Actualisatie RI&E (jaarlijks)**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2025

**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Controle brandblusapparaten**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2025

**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Ehbo-doos controleren**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-08-2025

**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Vooraankondiging tevredenheidsonderzoek**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025

**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Tevredenheidsonderzoek deelnemers; zowel per mail als op papier uitdelen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2025

**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Zoönosen-certificaat aanvragen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025

**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Reminder verzenden voor het invullen van het tevredenheidsonderzoek**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Werkoverleggen collega's, vinden wekelijks plaats**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 15-01-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**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):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** Indienen werkbeschrijving

**Geplande uitvoerdatum:** 15-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

**Beschrijf/tijdspad van het SKJ-traject van de medewerker en indien nodig Plan B voor de tussenliggende tijd voor certificering.**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-02-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 05-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

**Beschrijf of de vrijwilligers van de manege een VOG hebben en of deze ook kan gelden voor de Stichting**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-02-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 05-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025



**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:** 06-02-2025

**Geldt voor locatie(s):** Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 05-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

### 8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Het kwaliteitssysteem biedt handige reminders tot het uitvoeren van de acties, waardoor we bijna alle acties afgelopen jaar volgens planning succesvol konden voltooien. Degene die nog niet voltooid zijn hebben we opgeschoven. Zo worden we op een fijne manier herinnerd aan de openstaande actie.

# 9 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijft de zorgboer(in) wat de toekomstplannen zijn voor de zorgboerderij.

## 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Per augustus 2025 zal één van de huidige personeelsleden met pensioen gaan, begeleider van dagbesteding en logeren en tevens jeugdprofessional. Onze focus gaat momenteel dus uit naar passende vervanging. We zijn op zoek naar een begeleider voor dagbesteding en logeren maar we moeten ook zorgen dat de expertise en daarmee kwaliteit van zorg wordt behouden:

- Vervangende begeleider voor dagbesteding en logeren

Gezien de pensioneringsdatum nadert en we nog geen vervanger hebben gevonden binnen ons eigen netwerk zullen we zeer binnenkort vervolgstappen zetten; kenbaarheid creëren onder mede zorgboeren in de regio en wellicht een vacature opstellen en/of onze sociale media inzetten.

- Expertise en professionalisering, ontwikkelen van kennis en vaardigheden

We zijn aan het onderzoeken of een van de huidige personeelsleden zich kan ontwikkelen tot SKJ-geregistreerde jeugdprofessional. Als eerste stap hebben we hiervoor "scholingsadvies" aan moeten vragen bij de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ). In het advies zal dus naar voren komen welke specifieke bijscholingen er nodig zijn. Echter, voor we dit advies mogen ontvangen, zullen we eerst moeten onderbouwen waarvoor we de registratie nodig zijn. Dit neemt momenteel meer tijd in dan we hadden gehoopt. Dit doel blijft dus staan.

Daarnaast zou het cliëntenaantal dus nog wel iets omhoog mogen. Vorig jaar hebben we dit ook als doel vermeld. Gezien de daling eind 2024 zullen we dit doel dus voortzetten.

- Continuïteit van optimale cliëntenaantal en bezetting

Vanwege de gestegen kosten is het de afgelopen 2 jaar belangrijker geworden om te streven naar optimale baten. Hieronder, bij "doelstellingen voor het komende jaar" wordt het doel gespecificeerd voor komend jaar. Gezien het gegroeide belang van dit doel voegen we het óók toe als langdurig doel. Om aan dit doel te kunnen behalen streven we naar meer activiteit op onze sociale media; facebook en website. We bouwen een nieuwe website en onderzoeken hoe we met behulp van sociale media (bv. regelmatig berichten plaatsen of delen) meer bezoekers kunnen krijgen op onze website. We hopen de nieuwe website zo op te stellen/ in te richten dat het overzichtelijker is, mensen gerichter kunnen zoeken naar relevante informatie en het eventueel dus meer aanmeldingen tot gevolg heeft.

- Nieuwe website ZorgManege & Prinses Margriet Manege

Er zijn afgelopen jaar grote stappen gemaakt om dit doel te behalen. Voornamelijk vanwege ziekte van de websitebouwer is dit echter nog niet volledig afgerond. Inmiddels is diegene gelukkig aan de beterende hand en kan hij dit werk weer voortzetten. Het lijkt erop dat de nieuwe website begin 2025 online/in werking kan worden gesteld.

## 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De doelstellingen voor het komende jaar zijn af te leiden aan het stuk hierboven, over doelstellingen voor de komende vijf jaar. De benoemde doelstellingen waren:

- Vervangende begeleider voor dagbesteding en logeren

In verband met de pensionering van één van onze begeleiders per augustus 2025.

- Expertise en professionalisering, ontwikkelen van kennis en vaardigheden

Specifiek voor komend jaar: de SKJ-registratie. Met als doel om de expertise van jeugdprofessional binnen ons team te behouden na pensionering van onze huidige jeugdprofessional.

- Continuïteit van optimale cliëntenaantal en bezetting

Er zijn op dit moment 26 cliënten in zorg. Met de huidige bezetting is er ruimte voor ongeveer 3 nieuwe cliënten. We hanteren een kleine (wacht)lijst met gegevens van mensen die ons benaderden voor een plekje. Op die manier kan het aanmeldingsproces vlot in gang gezet worden. Het nieuwe streven voor komend jaar is vastgesteld op een totaal aantal van 29 unieke cliënten in zorg.

- Nieuwe website ZorgManege & Prinses Margriet Manege

Om meer activiteit te genereren op onze website en sociale media. Met als doel: meer bekendheid voor de ZorgManege en meer aanvragen voor dagbesteding.

### 9.3 Plan van aanpak

Om de doelstellingen te realiseren beschrijft de zorgboer(in) concrete stappen die worden toegevoegd aan de actielijst.

#### **Korte termijn doelstellingen**

Doel: Vervangende begeleider voor dagbesteding en logeren

Actie(s):

1. Kenbaarheid creëren onder mede zorgboeren in de regio en wellicht een vacature opstellen en/of onze sociale media inzetten.

Doel: Expertise en professionalisering, ontwikkelen van kennis en vaardigheden

Actie(s):

1. Scholingsadvies aanvragen bij SKJ en geadviseerde bijscholing volgen. In elk geval 1 van onze huidige personeelsleden zal een opleiding volgen om de expertise van jeugdprofessional binnen ons team te behouden (na pensionering van onze huidige jeugdprofessional). Zo nodig de hulp van BEZINN-medewerkers inschakelen.

Doel: Continuïteit in cliëntenaantal en bezetting

Actie(s):

1. Kennismaking plannen met geïnteresseerde cliënten/ouders/vertegenwoordigers van de wachtlijst.

Doel: Nieuwe website ZorgManege & Prinses Margriet Manege

Actie(s):

1. Zodra de websitebouwer klaar is met de laatste aanpassingen: teksten en foto's controleren en dit aanpassen waar nodig. Websitebouwer vervolgens laten weten dat de website online mag.

#### **Lange termijn doelstellingen**

Doel: Expertise en professionalisering, ontwikkelen van kennis en vaardigheden

Actie(s):

1. Elkaar op de hoogte houden over voorbijkomende bijscholingen in alle vormen: cursussen, podcasts, documentaires, films, lezingen, etc. Eventueel op de agenda zetten tijdens vergaderingen.

Doel: Continuïteit in cliëntenaantal en bezetting

Actie(s):

1. De mogelijkheden tot het bereiken van het optimale cliëntenaantal (de optimale bezetting) vaker bespreekbaar maken om, zo nodig, vlotte plaatsing mogelijk te maken.

Doel: Nieuwe website ZorgManege & Prinses Margriet Manege

Actie(s):

1. Onderzoeken wat ervoor nodig is om meer activiteit op de website te krijgen.
2. Onderzoeken hoe we de verbinding kunnen maken tussen onze sociale media en de website.

# Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.