

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

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 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
2.3 Algemene conclusies	8
3 Deelnemers en medewerkers	9
3.1 Deelnemers	9
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
3.3 Personeel	11
3.4 Stagiairs	12
3.5 Vrijwilligers	12
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
4 Scholing en ontwikkeling	14
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	16
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
5 Terugkoppeling van deelnemers	17
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	17
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	18
5.3 Inspraakmomenten	18
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	19
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	19
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	19
6 Meldingen en incidenten	20
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	20
6.2 Medicatie	20
6.3 Agressie	20
6.4 Ongewenste intimiteiten	20
6.5 Strafbare handelingen	20

6.6 Klachten	20
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	20
7 Acties	21
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	21
8 Doelstellingen	22
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	22
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	22
8.3 Plan van aanpak	23
Overzicht van bijlagen	25
Actielijst	25

Kwaliteitsjaarverslag

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 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

Afgelopen jaar stond opnieuw een pensionering centraal. Na de pensionering van de oprichtster van de ZorgManege in 2023, mocht ook haar doorgewinterde collega in 2025 gaan genieten van een welverdiend pensioen. Zij zette zich vanaf haar zestiende jaar al in voor de Stichting Elisabeth Ruiterkampen en belandde via die weg op onze manege. Toen daar in 2008 de ZorgManege ontstond, vervulde zij met veel passie de rol van begeleider en in de loop der jaren tevens jeugdprofessional. Een fijne, betrokken en humoristische begeleider met veel toewijding voor de organisatie. Ter gelegenheid van haar pensionering werd in augustus de kantine van de manege omgetoverd tot een warm en feestelijk verrassingsmoment, waarbij samen met cliënten, medewerkers, familie en vele andere betrokkenen uitgebreid is stilgestaan bij haar jarenlange inzet.

Na haar pensionering zijn haar werkzaamheden grotendeels overgenomen door twee nieuwe personeelsleden die beiden al bekend waren met en bij de manege. Ze waren al langere tijd actief als vrijwilliger en kenden de doelgroep en de sfeer van de ZorgManege. De één was al jarenlang betrokken bij de Stichting Elisabeth Ruiterkampen, de ander ondersteunde al geruime tijd de paardrijlessen voor mensen met een beperking. Deze bestaande verbondenheid met de manege zorgde voor een soepele en zorgvuldige overdracht. In totaal zijn er nu zes vaste medewerkers bij de ZorgManege, waarvan drie ook werkzaamheden uitvoeren voor de Prinses Margriet Manege, en tevens één oproepkracht die bijspringt in geval van nood.

Dankzij de teamuitbreiding is het eenvoudiger geworden om het uitvallen van een personeelslid, bijvoorbeeld door ziekte, onderling op te vangen. Helaas werd dit in de praktijk eerder op de proef gesteld dan we hadden gehoopt. Eén van de begeleiders van de dagbesteding werd in september 2024 langdurig ziek. Na een intensieve ziekenhuisperiode is zij gelukkig volledig hersteld en heeft zij begin 2025 haar werkzaamheden weer kunnen hervatten. Tegelijkertijd viel begin 2025 echter een ander personeelslid uit, die sindsdien volledig afwezig is. Dit vraagt extra flexibiliteit van de overige medewerkers maar ook van cliënten.

In het afgelopen jaar werden wij ook geconfronteerd met het ernstige ziekteproces en het overlijden van een cliënt die sinds oktober 2010 verbonden was aan de ZorgManege. Tijdens zijn ziekteperiode hebben wij, in afstemming met zijn familie, ondersteuning geboden waar mogelijk. Zijn overlijden heeft indruk achtergelaten op zowel medewerkers als cliënten. We missen hem en blijven zijn plek binnen onze organisatie herinneren.

Het is ons gelukt om de dagelijkse activiteiten te laten verlopen zoals we dat gewend zijn. We voeren en verzorgen de paarden, halen ze van en naar de wei, poetsen ze en onderhouden het harnachement. Het buitenterrein en de stallen worden netjes gehouden, inclusief het schoonmaken van voerbakken, en ook de planten en bloemen krijgen aandacht. In de zomer plukken we vaak zelf groenten voor bij de lunch. Daarnaast assisteren we bij paardrijlessen voor ruiters met een beperking. Na deze taken is er altijd tijd voor ontspanning en plezier, die het afgelopen jaar vaak werd ingevuld met spelletjes (Skip-Bo), buiten spelen, kleuren, knutselen of andere creatieve activiteiten.

Ook hebben we dit jaar regelmatig gezorgd voor lekkernijen bij de dorpsactiviteit “*Wandelen op Wielen*”, bedoeld voor mensen in een rolstoel of met een rollator. Onze cliënten bereiden dan iets lekkers en ontvangen de wandelaars tijdens de pauze. We hebben verschillende recepten uitgeprobeerd, waardoor iedereen langzaam een beetje wijzer wordt in de keuken. Niet alleen voor deze dorpsactiviteit, maar ook voor andere gelegenheden in de kantine van de Prinses Margriet Manege, zoals vergaderingen of uitreikingen, hebben we regelmatig iets lekkers gebakken.

Ook de stokpaarden waren het afgelopen jaar weer volop in gebruik. Ze gaan regelmatig mee tijdens de zondagse boswandeling van het logeershuis. Daarnaast worden er diverse trainingen opgezet, variërend van schriktraining tot uitgebreide springlessen. Het is bijzonder om te zien hoe cliënten zich kunnen verplaatsen in de rol van instructeur of paardentrainer, maar ook hoe zij het stokpaard tot leven laten komen, waarbij ze het (stoute) gedrag van het paard begeleiden of corrigeren. De stokpaarden bieden bovendien een waardevol middel om met elkaar in contact te komen, vooral in situaties waar dat direct soms moeilijker lukt.

Zoals gebruikelijk stond het logeerweekend in juni ook dit jaar weer in het teken van een gezamenlijk uitje. Samen met de cliënten werd van tevoren besproken welke activiteit zij wilden ondernemen. De ene groep besloot een dag door te brengen in attractiepark Walibi, terwijl de andere logeergroep koos voor een bezoek aan het Sprookjeshof in Zuidlaren.

Aan het einde van het jaar stonden nog de Sinterklaas- en kerstvieringen op het programma, en daarnaast bezochten we een show bij de manege in Exloo, met prachtige dieren en sfeervolle muziek. Het jaar werd afgesloten met het Kerstival in het dorp, waarbij wij een actieve bijdrage mochten leveren aan de markt. De organisatie, Stichting Zomer Activiteiten Westerbork, stelde ons hiervoor gratis een kraam ter beschikking, waarvan we dankbaar gebruik maakten. Met elkaar hebben we diverse artikelen gemaakt om te verkopen, zoals pindamannetjes en sneeuwpopjes voor vogels, kerststukjes, stoffen kerstboompjes en engeltjes. Daarnaast vulden we een grote mand met paardenbrokken voor het spel “*brokken gokken*”, waarbij iedereen voor één euro een gokje kon wagen – met een mooie prijs in het verschiet. Cliënten van de dagbesteding en de logeergroep bemanden de kraam afwisselend en droegen zo actief bij aan het succes van onze kraam.

Alle activiteiten bieden de cliënten volop mogelijkheden om te leren en te oefenen met verschillende vaardigheden. Zo kunnen zij verantwoordelijkheid ontwikkelen, bijvoorbeeld tijdens de paardenverzorging, sociale vaardigheden oefenen bij het contact met anderen, en samenwerken bij de voorbereidingen voor de kerstmarkt. Ook omkijken naar elkaar en elkaar helpen komt aan bod, bijvoorbeeld tijdens de begeleiding rondom de paardrijlessen voor ruiters met een beperking. Op deze manier komen alle kernwaarden, zoals beschreven door de Federatie Landbouw en Zorg (te vinden op zorgboeren.nl), op een natuurlijke en praktische manier terug in de activiteiten.

Concluderend kunnen we terugkijken op een jaar waarin we erg trots zijn op de betrokkenheid en inzet van zowel cliënten als medewerkers. Ondanks de uitdagingen of tegenslagen is het gelukt om de continuïteit van de ZorgManege te waarborgen en de vertrouwde sfeer en activiteiten te behouden.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Eens in de drie jaar vindt er bij de ZorgManege een audit plaats, uitgevoerd door een onafhankelijke auditor, om te toetsen of wij blijven voldoen aan de eisen die gesteld worden aan het kwaliteitskeurmerk. Deze audit is bedoeld om inzicht te krijgen in de manier waarop wij onze zorg organiseren, borgen en blijven verbeteren. Halverwege december 2025 was het opnieuw zover en vond deze periodieke toetsing plaats.

Tijdens de audit werd onze werkwijze zorgvuldig beoordeeld. In de daaropvolgende communicatie gaf de auditor aan dat het keurmerk tijdelijk werd verlengd. Deze beslissing werd genomen in overleg met het Kwaliteitsbureau en biedt ons nu de ruimte om twee aandachtspunten verder uit te werken en formeler vast te leggen.

Het eerste aandachtspunt betreft het onderwerp werkgeverschap. Als organisatie zijn wij namelijk niet aangesloten bij een zorg-CAO, zoals bij veel vergelijkbare zorgbiedende organisaties wel het geval is. Van oudsher kent onze organisatie uitsluitend manegeactiviteiten en valt zij daarmee onder de CAO voor sportverenigingen. Dit is onveranderd gebleven sinds de oprichting van de ZorgManege. Dit is ons inziens nog steeds een logische keuze vanwege de dubbele functie die onze medewerkers verrichten, voor de ZorgManege als mede voor de manege. De arbeidsvoorwaarden zijn natuurlijk voor iedere medewerker vastgelegd in een arbeidsovereenkomst. Vanuit de audit wordt van ons verlangd dat wij de gemaakte keuzes rondom salariëring en loonvorming, die ten grondslag liggen aan de arbeidsovereenkomsten, explicieter en formeler documenteren. Hiermee wordt beoogd de afspraken beter inzichtelijk, toetsbaar en controleerbaar te maken voor de auditor, met betrekking tot het onderwerp 'goed werkgeverschap'.

Een tweede aandachtspunt had betrekking op de inzet van een SKJ- of BIG-geregistreerde professional binnen de jeugdzorg. Concreet gaat het om het vastleggen dat op de daarvoor vereiste momenten – zoals bij intake, het vaststellen van doelen en evaluaties – altijd aantoonbaar een bevoegde professional wordt betrokken. Bij de ZorgManege hebben wij hiervoor altijd een SKJ-geregistreerde medewerker in dienst gehad. Naar aanleiding van de pensionering van deze medewerker in augustus 2025 zijn wij tijdig gestart met het opstellen van een plan voor de overdracht van deze verantwoordelijkheid. Volgens plan heeft dus één van de personeelsleden begin 2025 het proces opgestart tot registratie als jeugdprofessional. Helaas is zij, gelijktijdig met deze procedure, non-actief geworden voor onbekende periode vanwege ziekte. Opnieuw moest er gezocht worden naar een passende oplossing. Daar komt ook nog eens bij dat we een terughoudende reactie ontvingen van uit SKJ, waarbij meermaals werd benadrukt dat registratie als jeugdprofessional voor onze organisatie niet verplicht is. Echter is dit wel ons streven. Meer hierover is te lezen onder het kopje 'scholing en ontwikkeling'.

In deze situatie kunnen we opnieuw van geluk spreken met ons professioneel netwerk, waaronder een BIG-geregistreerde professional, gespecialiseerd op het gebied van autisme. Zij biedt tijdelijke ondersteuning/invulling, waardoor wij de tijd hebben om te onderzoeken welke van de overige personeelsleden zich verder kan specialiseren en zo op termijn de definitieve invulling van deze verantwoordelijkheid kan overnemen. Ten behoeve van de audit zullen de werkzaamheden van de BIG-geregistreerde professional worden vastgelegd, zodat deze volledig controleerbaar zijn.

Per post ontvingen wij aansluitend de formele goedkeuring van het keurmerk voor een periode van vijf maanden. In deze periode werken wij gericht verder aan het afronden, vastleggen en borgen van de genoemde aandachtspunten. Wij zien deze audit en de opvolging daarvan als een waardevol moment van reflectie en verbetering, waarmee wij onze kwaliteit van zorg blijven versterken en transparant kunnen verantwoorden. Aan het eind van deze periode zal tevens een schriftelijke toetsing plaatsvinden ter controle van deze aandachtspunten.

2.3 Algemene conclusies

Het is ons ook dit jaar weer gelukt om de continuïteit van de zorg te waarborgen, ondanks de uitdagingen die pensionering en langdurige ziekte met zich meebrachten. Nieuwe personeelsleden zijn succesvol ingewerkt en mede dankzij hun ervaring en inzet, gecombineerd met de betrokkenheid van het bestaande team, verliep de overdracht soepel. Dit heeft bijgedragen aan het behouden van de vertrouwde sfeer en de kwaliteit van zorg binnen onze organisatie.

De dagelijkse zorg voor de paarden, maar ook de uiteenlopende activiteiten zoals uitjes en dorpsactiviteiten, boden opnieuw volop gelegenheid om thema's als verantwoordelijkheid, samenwerking, sociale interactie en zorg voor elkaar in de praktijk te brengen. Op deze manier kwamen ook de kernwaarden van de ZorgManege tot uiting. Met trots kunnen wij constateren dat de ZorgManege haar missie blijft waarmaken: het bieden van een veilige, stimulerende en plezierige omgeving voor onze cliënten.

Tijdens de audit van december 2025 werd opnieuw duidelijk hoeveel baat de ZorgManege heeft bij de inzet van haar professionele netwerk. De geconstateerde aandachtspunten biedt ons de mogelijkheid om de kwaliteit verder te versterken en processen nog transparanter te maken.

Van de vier doelstellingen, verwoord in het jaarverslag van 2024, zijn er twee volledig gerealiseerd en zijn de andere twee nog in uitvoering. Het kwaliteitssysteem vormt hierbij een waardevolle leidraad; het biedt een overzicht van alle lopende en geplande acties en herinnert tijdig aan belangrijke momenten.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

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

	01-01-2025	Uitstroom	Instroom	31-12-2025
GGZ	2	1	0	1
LVG/ASS	7	1	1	7
VG/VG-LG	5	0	0	5
VG/ASS	4	0	1	5
ASS	6	0	0	6
LG/NAH	2	0	0	2
MVG/doof	0	0	0	0
	26	2	2	26

Redenen uitstroom

1x doelen behaald. 1x overlijden.

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).

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Afgelopen jaar was het streven vastgesteld op een totaal aantal van 29 cliënten in zorg.

Er waren er 2 uittrekders en 2 instromers waardoor het totaal aantal eind 2025 onveranderd is gebleken. 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 streven voor komend jaar is vastgesteld op nog steeds 29 cliënten.

3.3 Personeel

In 2025 hebben enkele personele wijzigingen plaatsgevonden. Eén van onze medewerkers is per augustus 2025 met pensioen gegaan. Haar functie bestond onder andere uit de begeleiding van de dagbesteding en de logeeropvang, evenals de inzet als jeugdprofessional (SKJ-geregistreerd). Ter vervanging zijn twee nieuwe personeelsleden aangesteld, die beiden reeds vertrouwd waren met de manege. Zij waren al geruime tijd actief als vrijwilliger en kenden zowel de doelgroep als de werkwijze en sfeer van de ZorgManege. Eén van hen was al zeker tien jaar betrokken bij de Stichting Elisabeth Ruiterkampen en heeft tevens een eigen paard gestald op de manege. De ander ondersteunde al jaren de paardrijlessen voor mensen met een beperking. Deze bestaande betrokkenheid bij de organisatie heeft bijgedragen aan een soepele en zorgvuldige overdracht. In totaal zijn er nu zes vaste medewerkers bij de ZorgManege, waarvan drie ook werkzaamheden uitvoeren voor de Prinses Margriet Manege. Daarnaast is er één oproepkracht beschikbaar die bijspringt in geval van nood.

Om onze deskundigheid op peil te houden, zijn in het afgelopen jaar diverse bijscholingen gevolgd. Deze lijn zal in het komende jaar worden voortgezet. De focus ligt daarbij met name op scholing richting jeugdprofessional (SKJ-registratie). Voor het komende jaar verwachten wij geen verdere personele wijzigingen.

Ten behoeve van een goede onderlinge communicatie maken wij, naast periodieke werkoverleggen, gebruik van een overdrachtschrift. Hierin worden onder meer eenmalige activiteiten, bijzonderheden, specifieke waarnemingen en andere relevante aandachtspunten vastgelegd. Op deze wijze blijft het team goed geïnformeerd en alert. Wanneer zich een gebeurtenis voordoet met grotere gevolgen waarvoor bijvoorbeeld actie vereist is, wordt dit vastgelegd als melding (of incident) in het betreffende dossier in Zilliz. In het overdrachtschrift wordt hiernaar verwezen. De meest betrokken begeleider is verantwoordelijk voor deze vastlegging en voor het informeren van andere medewerkers. Deze werkwijze zal ook komend jaar worden voortgezet.

Met alle medewerkers heeft begin 2025 een functioneringsgesprek plaatsgevonden. Voor de twee nieuwe medewerkers zal dit begin 2026 voor het eerst plaatsvinden.

3.4 Stagiairs

Per september 2025 is een nieuwe stagiaire gestart bij de ZorgManege. Zij volgt de opleiding Toegepaste Psychologie (HBO) en was voor ons al bekend, aangezien zij oorspronkelijk van september 2024 tot en met februari 2025 stage zou lopen. Vanwege persoonlijke omstandigheden heeft zij deze stage destijds voortijdig moeten beëindigen, wat ook is beschreven in het jaarverslag over 2024. In september 2025 is zij opnieuw gestart met haar stage, die zij zowel bij de dagbesteding als bij de logeeropvang volgt. Haar laatste stagedag is donderdag 29 januari 2026, waarna zij in februari zal starten met haar scriptie. Deze scriptie zal zij eveneens uitvoeren ten behoeve van de ZorgManege.

Daarnaast hebben gedurende het jaar meerdere stagiaires een snuffelstage gevolgd in het kader van de opleiding Maatschappelijke Zorg. Dit bood hen de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen. Tegelijkertijd was dit voor onze cliënten een leuke en leerzame ervaring, doordat zij de stagiaires konden rondleiden en betrekken bij de dagelijkse werkzaamheden.

Stagiaires zijn in alle gevallen boventalig. Zij zijn primair verantwoordelijk voor hun eigen leerproces. Wij verwachten daarom een actieve en initiatiefrijke houding en stimuleren hen om hun leerproces inzichtelijk te maken, zodat wij kunnen meedenken en gerichte leermomenten kunnen bieden. Dit wordt aangevuld met onze eigen observaties en terugkoppeling.

Conform de richtlijnen van de opleiding vinden er begeleidingsgesprekken en evaluatiemomenten plaats. De stagebegeleiding wordt verzorgd door één van de medewerkers, waarbij afhankelijk van de omvang van de stage en het opleidingsniveau wordt bepaald wie deze begeleiding op zich neemt.

3.5 Vrijwilligers

Gedurende het gehele jaar hebben wij de ondersteuning gehad van één vaste vrijwilligster, die vrijwel wekelijks op woensdag aanwezig is. Zij ondersteunt tijdens de (individuele) dagbestedingsactiviteiten en weet meerdere cliënten enthousiast te maken voor werkzaamheden in de (moes)tuin. Met deze vrijwilligster vindt, naast het reguliere voor- en naoverleg op de werkdag, minimaal eenmaal per jaar een evaluatiegesprek plaats.

Daarnaast maken wij slechts beperkt gebruik van vrijwilligers. Incidenteel, bijvoorbeeld bij bijzondere gelegenheden zoals de kerstmarkt, doen wij een beroep op extra ondersteuning. Het gaat hierbij doorgaans om ouders van cliënten of oud-medewerkers. In onderling overleg worden zij ingezet ter ondersteuning, bijvoorbeeld door het begeleiden van een individuele cliënt bij een activiteit, terwijl de vaste begeleiders verantwoordelijk blijven.

Doordat de ZorgManege verbonden is aan de Prinses Margriet Manege, waar veel vrijwilligers actief zijn rondom en tijdens de paardrijlessen voor ruiters met een beperking, is er in de praktijk vaak voldoende extra ondersteuning beschikbaar. Deze inzet is niet structureel, maar vindt vooral plaats bij specifieke momenten, zoals het ophalen van de paarden uit de wei. In deze situaties fungeren zij niet als extra begeleiding voor cliënten, maar als ondersteuning bij het veilig uitvoeren van deze belangrijke en plezierige activiteiten.

Na afloop van een activiteit wordt kort geëvalueerd hoe deze is verlopen en hoe de betrokkenen dit hebben ervaren. Indien zich bijzonderheden of incidenten hebben voorgedaan, worden deze direct gemeld en vastgelegd conform de geldende procedures.

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

In 2025 hebben personeelswijzigingen opnieuw gevraagd om flexibiliteit van zowel medewerkers als cliënten. Voor sommige cliënten was het even wennen, maar de inzet en deskundigheid van het personeel zorgde ervoor dat dit geen (kenbare negatieve) gevolgen had voor tevredenheid of continuïteit. Twee nieuwe personeelsleden, beiden al vertrouwd met de manege, zijn succesvol ingewerkt, waardoor de overdracht soepel verliep. Stagiaires worden boventallig begeleid en dragen bij aan de dagbesteding en logeeropvang. Vrijwilligers ondersteunen regelmatig, met een vaste vrijwilligster bij de weekactiviteiten en incidentele hulp bij bijzondere gelegenheden.

Het is prettig dat stagiairs ons ook afgelopen jaar weer wisten te vinden, waardoor werving niet nodig was en dit naar alle waarschijnlijkheid komend jaar eveneens niet nodig zal zijn.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Afgelopen jaar heeft opnieuw de BHV-herhalingscursus plaatsgevonden. Tijdens deze scholing worden jaarlijks de calamiteiten van het afgelopen jaar besproken en geëvalueerd. Dit betreft in de meeste gevallen incidenten die samenhangen met het paardrijden. Komend jaar zal daarnaast weer een brandblusoefening worden georganiseerd; deze vindt eens per twee jaar plaats. Het onderhouden van kennis en vaardigheden en het op de hoogte blijven van actuele ontwikkelingen blijft hierbij van groot belang.

Naast de BHV-herhaling heeft al het personeel een aanvullende EHBO-cursus gevolgd, extern aangeboden namens onze werkgever en verzorgd op een door de werkgever aangewezen locatie. Het volgen van deze cursus buiten de eigen organisatie bood een waardevolle meerwaarde, onder andere door de uitwisseling met deelnemers uit andere werkvelden en de frisse dynamiek van een nieuwe docent. De cursus werd als vernieuwend en inspirerend ervaren en heeft ons bewust gemaakt van het belang om dergelijke leerervaringen te benutten. Alle medewerkers hebben deze cursus met een ruim voldoende afgerond, waarbij één medewerker zelfs een eindscore van 100 procent behaalde.

Daarnaast werd op woensdag in november 2025 op onze manege een paardgerichte informatieavond georganiseerd door Paardenkliniek De Zuideres. Een hoefsmid en dierenarts verzorgden presentaties over onder andere PPID, insulineresistentie en hoefbevangenheid. De medewerkers van onze organisatie kregen de gelegenheid hierbij aanwezig te zijn en hun vakinhoudelijke kennis verder te verdiepen.

Op 29 maart 2025 organiseerde Stichting Elisabeth Ruiterkampen een BHV-scholing specifiek gericht op maneges. Enkele medewerkers hebben hieraan deelgenomen om te onderzoeken of deze scholing in de toekomst een passende aanvulling of alternatieve invulling zou kunnen zijn. Hoewel onze huidige BHV-aanbieder nog steeds goed aansluit bij de organisatie, wordt verkend of aanvullende scholingsmogelijkheden zo nu en dan van meerwaarde kunnen zijn, met name voor medewerkers die al langere tijd deelnemen.

Tevens hebben twee medewerkers in het afgelopen jaar de eerste stappen gezet richting registratie als jeugdprofessional bij het Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ). Eén van deze medewerkers heeft voorafgaand hieraan een basisopleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) afgerond. De andere medewerker heeft de volledige hbo-opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening afgerond. Beiden hebben, conform de geldende procedure, scholingsadvies aangevraagd bij het SKJ. Het aanvragen van scholingsadvies vormt de eerste stap binnen het registratieproces en heeft als doel inzichtelijk te maken welke competenties reeds zijn behaald en welke aanvullende scholing of praktijkervaring noodzakelijk is om voor registratie in aanmerking te komen.

In eerste instantie ontving de organisatie vanuit het SKJ een terughoudende reactie, waarbij werd benadrukt dat registratie als jeugdprofessional voor onze organisatie niet verplicht is. Deze toelichting is ingegeven door het feit dat bij veel gemeenten onterecht de eis wordt gesteld dat

dergelijke zorgboerderijen dienen te beschikken over SKJ-geregistreerde professionals. Hoewel deze verplichting formeel dus niet van toepassing is op de ZorgManege, heeft onze organisatie bewust de ambitie om zich te onderscheiden door het leveren van kwalitatief hoogwaardige zorg. Vanuit deze visie, en mede in het belang van het behoud en de borging van ons kwaliteitskeurmerk, hebben wij onze wens om de mogelijkheden tot registratie alsnog te verkennen nadrukkelijk kenbaar gemaakt bij het SKJ.

Na deze toelichting heeft het SKJ alsnog scholingsadvies uitgebracht, waarbij met name is gekeken naar de opleidingsachtergrond van de betreffende medewerkers. Eén medewerker kreeg het advies om alsnog de vierjarige hbo-opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening te volgen met het uitstroomprofiel Jeugd. Gezien de aanzienlijke tijdsinvestering die deze opleiding met zich meebrengt, heeft deze medewerker besloten om op dit moment af te zien van verdere stappen richting registratie. De tweede medewerker heeft deze hbo-opleiding wel afgerond, maar zonder het vereiste uitstroomprofiel. Voor deze medewerker werd geadviseerd om een aanvullend praktijkprogramma te volgen. Tijdens de verkenning van dit traject is deze medewerker echter non-actief geworden vanwege ziekte, waardoor het registratieproces tijdelijk is stilgelegd.

Geen van deze twee medewerkers heeft zich dus kunnen registreren. Tijdelijk wordt deze rol ingevuld door de inzet van een BIG-geregistreerde professional, wat ons de ruimte geeft om zorgvuldig te blijven zoeken naar een structurele oplossing. In de tussentijd is een derde medewerker gestart met het aanvragen van scholingsadvies bij het SKJ. De verwachting is dat deze medewerker, afhankelijk van het uit te brengen advies, mogelijk kan volstaan met het volgen van een praktijkprogramma om aan de registratie-eisen te voldoen. Op dit moment zijn wij nog in afwachting van dit definitieve scholingsadvies. De betreffende medewerker en de coördinator van de ZorgManege zetten zich actief in om dit traject zo voortvarend mogelijk te laten verlopen, met als doel om in het komende jaar toe te treden tot het Stichting Kwaliteitsregister Jeugd.

Binnen de ZorgManege krijgen medewerkers ruimte en gelegenheid om ervaring op te doen en hun deskundigheid verder te ontwikkelen. Waar nodig wordt deze expertise aangevuld met ondersteuning vanuit ons professionele netwerk.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

- SKJ-registratie

In het afgelopen jaar is opnieuw duidelijk geworden dat de continuïteit van de inzet van een jeugdprofessional binnen de ZorgManege een belangrijk aandachtspunt blijft. Naar aanleiding van de pensionering van onze SKJ-geregistreerde medewerker in augustus 2025 zijn reeds meerdere stappen gezet om deze expertise structureel te borgen binnen het eigen medewerkersbestand. Twee medewerkers hebben in dit kader scholingsadvies aangevraagd bij het Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ). Op basis van dit advies is gebleken dat registratie voor deze medewerkers op dit moment niet haalbaar of wenselijk is, onder meer vanwege de vereiste opleidingsduur of onvoorziene omstandigheden zoals ziekte. Tijdelijk wordt de vereiste deskundigheid geborgd door de inzet van een BIG-geregistreerde professional vanuit ons professionele netwerk. Tegelijkertijd is inmiddels een derde medewerker gestart met het aanvragen van scholingsadvies bij het SKJ. De verwachting is dat deze medewerker, afhankelijk van het definitieve advies, mogelijk kan volstaan met het volgen van een aanvullend praktijkprogramma. Het opleidingsdoel voor de komende periode is om dit traject voort te zetten en, waar mogelijk, te komen tot structurele registratie als jeugdprofessional binnen de eigen organisatie.

- BHV herhalingscursus

Het volgen van BHV-herhalingscursussen blijft een jaarlijks terugkerend opleidingsdoel voor alle medewerkers. Hiermee wordt geborgd dat er te allen tijde voldoende bevoegde BHV'ers aanwezig zijn binnen de organisatie.

Naast formele scholing wordt binnen de ZorgManege ook ingezet op bredere deskundigheidsbevordering. 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.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

De ZorgManege biedt medewerkers tijd en ruimte om ervaring en kennis op te doen, blijven ontwikkelen zowel theoretisch als praktijkgericht. Vooral het traject richting SKJ-registratie krijgt komend jaar nadrukkelijk aandacht.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Met iedere cliënt wordt minimaal eenmaal per jaar, en waar nodig structureel tweemaal per jaar, een evaluatiegesprek gevoerd en het begeleidingsplan geactualiseerd. Bij nieuwe cliënten vindt deze eerste evaluatie uiterlijk binnen twee maanden na aanvang van de zorg plaats. Tijdens deze evaluaties worden de voortgang en haalbaarheid van de gestelde doelen besproken, wordt beoordeeld of doelen zijn behaald, bijgesteld of aangevuld, en worden de actuele (zorg)afspraken geëvalueerd in relatie tot de ondersteuningsbehoeften van de cliënt. Daarbij wordt vanuit een oplossingsgerichte benadering gehandeld, met aandacht voor ontwikkelingen in de thuissituatie, de ervaringen van de cliënt binnen de ZorgManege en het vaststellen van een volgend evaluatiemoment. Over het algemeen zijn de begeleidingsplannen realistisch, zorgvuldig opgesteld en passend bij de cliënt.

De verantwoordelijkheid voor het evalueren en actualiseren van de begeleidingsplannen is belegd bij twee medewerkers, die dit uitvoeren in samenwerking met onze (jeugd)professional. In het afgelopen jaar waren er circa 26 cliënten in zorg, waarvan 11 cliënten minimaal tweemaal zijn geëvalueerd.

Tussentijds vindt er eveneens regelmatig evaluatie plaats op specifieke doelen. Na ieder logeerweekend wordt geëvalueerd en daarnaast worden de cliënten van de dagbesteding maandelijks besproken. Wanneer hierbij bijzonderheden of aandachtspunten naar voren komen die nadere afstemming vereisen, wordt hierover contact opgenomen met ouders of vertegenwoordigers en worden passende vervolgstappen gezet. Voor een aantal cliënten nemen wij deel aan multidisciplinaire overleggen (MDO's); in het afgelopen jaar betrof dit drie MDO's. Hiermee onderhouden wij korte en heldere lijnen met andere betrokken zorgverleners, cliënten en hun ouders of vertegenwoordigers. Deze afstemming stelt ons in staat om de zorg gericht vorm te geven en, waar nodig, mee te denken met het thuisfront.

De voortgang bij het merendeel van de cliënten is positief. Zowel ouders en cliënten als wijzelf zijn tevreden over de geboden ondersteuning en de behaalde resultaten. Het is waardevol om te zien welke ontwikkelingen cliënten doormaken en welke stappen zij zetten in hun persoonlijke groei. Veelvoorkomende thema's binnen de gestelde doelen zijn onder andere het herkennen en hanteren van structuur, het leren verwoorden van eigen wensen en behoeften, het vergroten van zelfkennis, het opbouwen en onderhouden van sociale contacten, het versterken van het zelfvertrouwen, het zinvol invullen van de eigen tijd en het verbeteren van emotieregulatie. Daarnaast komt in meerdere begeleidingsplannen het belang van ontlasting van de thuissituatie, in de vorm van respijtzorg, duidelijk naar voren.

Afgelopen jaar is één van onze cliënten ernstig ziek geworden. In gesprekken met hem kwam naar voren dat hij behoefte had aan ondersteuning, onder andere bij het leggen van contact met medische hulpverlening en zijn persoonlijk begeleider. In samenspraak met zijn familie hebben wij deze hulpvraag kenbaar gemaakt en waar mogelijk ondersteuning geboden. Gedurende meerdere maanden verbleef hij thuis met ernstige pijnklachten, terwijl lange tijd onduidelijk bleef welk ziektebeeld hieraan ten grondslag lag. In april 2025 werd uiteindelijk de medische oorzaak

vastgesteld, waarna snel duidelijk werd hoe ernstig zijn situatie was. Hij werd opgenomen in het ziekenhuis, waar de coördinator van de ZorgManege hem nog heeft kunnen bezoeken. Helaas verslechterde zijn gezondheidstoestand in zeer korte tijd, en is hij begin mei 2025 overleden. Deze cliënt was sinds oktober 2010 verbonden aan de ZorgManege en had een vertrouwde en waardevolle plek binnen onze organisatie. Zijn overlijden heeft een grote impact gehad op zowel medewerkers als cliënten. We missen hem en staan hier regelmatig bij stil door herinneringen te delen en met elkaar in gesprek te gaan. Hij is 64 jaar geworden.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

De evaluatiegesprekken bieden inzicht in benodigde aanpassingen en versterken de samenwerking met cliënten en hun netwerk, waardoor de zorg continu wordt afgestemd en verbeterd. Dankzij de regelmatige rapportage en evaluatie momenten is er altijd een realistisch begeleidingsplan.

5.3 Inspraakmomenten

Wij hechten groot belang aan continue inspraak van onze cliënten en streven ernaar een open en luisterrijke sfeer te creëren. Wij vinden het belangrijk om hier bewust bij stil te staan en dit gezamenlijk te organiseren. Hiertoe vinden viermaal per jaar werkoverleggen plaats, telkens aan het begin van een kwartaal. Tijdens deze overleggen krijgen alle cliënten de mogelijkheid om hun ideeën, wensen of suggesties te delen, zowel met betrekking tot de activiteiten van die dag als voor de komende periode. Afgelopen jaar kwamen bijvoorbeeld creatieve verzoeken voorbij zoals het aanschaffen van extra stiften.

Tijdens deze inspraakmomenten wordt tevens de stand van zaken rondom de pensionering van een medewerker per augustus 2025 besproken, zodat alle cliënten goed geïnformeerd en op de hoogte blijven.

Bij specifieke vragen of plannen waarvoor de mening van cliënten belangrijk is, worden behoeftepeilingen uitgevoerd. De resultaten hiervan worden gedeeld met alle betrokkenen, waarna de uiteindelijke beslissing wordt toegelicht. Deze werkwijze, ontstaan tijdens de coronaperiode, heeft zich sindsdien bewezen als een effectieve manier om inspraak te organiseren.

Tot slot vormt ook de jaarlijkse tevredenheidsmeting een waardevolle vorm van inspraak, zoals nader beschreven onder “tevredenheidsmeting deelnemers”.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

De ideeën en wensen van cliënten worden serieus genomen, zowel tijdens inspraakmomenten als daarbuiten, wat bijdraagt aan een gevoel van betrokkenheid en eigen invloed. Cliënten leren hun mening te vormen en te verwoorden, terwijl er actief naar elkaar wordt geluisterd. Ook ouders en vertegenwoordigers worden hierbij betrokken. Oplossingsgericht gaan wij samen met cliënten, ouders en vertegenwoordigers in gesprek om verbeteringen door te voeren. Daarnaast zorgen werkoverleggen, behoeftepeilingen en tevredenheidsmetingen voor transparantie en open communicatie, waarmee zowel de kwaliteit van de zorg als het welzijn van de cliënten wordt versterkt.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

De tevredenheidsmeting van 2025 vond plaats in oktober en werd verspreid onder 26 cliënten of hun vertegenwoordigers. De formulieren zijn hoofdzakelijk per e-mail verzonden, met uitzondering van twee cliënten die het formulier op papier ontvingen vanwege het ontbreken van een e-mailadres of voorkeur voor een papieren versie.

Het onderzoek bestond uit vier open vragen en acht vragen over de kernwaarden van de ZorgManege, zoals dagelijkse taken, gezond eten, bewegen, buiten zijn, kans om te leren en gezien/gehoord worden. De open vragen gingen over de wijze van aanmelding, de vastgestelde hulpvraag, gewenste veranderingen en overige opmerkingen.

In totaal werden acht vragenlijsten ingevuld. Zeven vulden de volledige lijst in en gaven aan dat de ZorgManege voldoende invulling geeft aan al haar kernwaarden. Bij één van hen kwam nog wel een extra vraag/opmerking aan bod. De achtste vulde het formulier niet volledig in, met als boodschap dat hij tevreden is met de ZorgManege en het invullen van het volledige formulier niet nodig acht. Het is fijn dat het niet volledig invullen van het formulier niet voortkomt uit ontevredenheid, maar vermoedelijk vooral uit de drempel die het invullen met zich meebrengt. Komend jaar zal worden overwogen om een optie toe te voegen waarmee cliënten kunnen aangeven dat ze volledig tevreden zijn, zonder het hele formulier te hoeven invullen. Op deze manier verwachten wij tevens beter inzicht te verkrijgen in de achterliggende redenen voor het niet invullen van de vragenlijsten.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Van alle in 2025 uitgedeelde tevredenheidsformulieren is 30,8% retour ontvangen. Ten opzichte van 39,3% in het voorgaande jaar is het aantal ingediende formulieren daarmee iets gedaald. Wij streven ernaar dit percentage te verhogen en verwachten komend jaar meer inzicht te verkrijgen in de achterliggende redenen voor het niet invullen van de vragenlijsten.

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

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Agressie.

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

Waarom waren er dit jaar geen meldingen en incidenten? Uiteraard blijft het belangrijk om alert te zijn, aangezien een ongeluk altijd kan gebeuren. Paarden zijn vluchtdieren en kunnen primair reageren; ons team is zich hiervan zeer bewust. Door goede afspraken, nabijheid, veilige werkwijzen en een open werkcultuur waarin zaken direct bespreekbaar zijn, werken we preventief. Op deze manier minimaliseren we de onvermijdelijke risico's en bevorderen we een veilige omgeving voor zowel cliënten als medewerkers.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Het kwaliteitssysteem biedt praktische herinneringen voor het uitvoeren van de geplande acties. Volgens planning hebben we een aantal acties succesvol afgerond, terwijl de nog openstaande acties zijn doorgeschoven naar een later moment. Op deze manier worden we op een gestructureerde en overzichtelijke wijze herinnerd aan de resterende taken.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Per augustus 2025 is één van de medewerkers van de ZorgManege met pensioen gegaan. Deze medewerker was onder andere verantwoordelijk voor de begeleiding van dagbesteding en logeren en vervulde tevens de rol van jeugdprofessional. Het is gelukt om geschikte vervanging te vinden voor de begeleiding van dagbesteding en logeren. Voor de functie van jeugdprofessional richt onze aandacht zich nog op het vinden van passende opvolging.

Expertise en professionalisering: ontwikkelen van kennis en vaardigheden

We onderzoeken of één van de huidige medewerkers zich kan ontwikkelen tot SKJ-geregistreerde jeugdprofessional om zo de continuïteit en kwaliteit van zorg te waarborgen. Gezien de urgentie van dit doel ligt alle focus voor het komende jaar op het realiseren van deze registratie.

Daarnaast zou het cliëntenaantal nog iets omhoog mogen:

Continuïteit van optimaal cliëntenaantal en bezetting

Het streven naar een optimaal aantal cliënten en een volledige bezetting krijgt door de gestegen kosten een steeds grotere betekenis. Dit doel is daarom, naast de jaarlijkse specificatie, ook opgenomen als langdurig doel. Om dit te realiseren zetten we in op een grotere zichtbaarheid en activiteit op sociale media, zoals Facebook en onze vernieuwde website. De nieuwe website is overzichtelijker en biedt bezoekers de mogelijkheid om gericht informatie te vinden. Daarnaast zorgen regelmatige berichten en updates op sociale media voor meer betrokkenheid en zichtbaarheid van onze activiteiten.

8.2 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:

Expertise en professionalisering: ontwikkelen van kennis en vaardigheden

We onderzoeken of één van de huidige medewerkers zich kan ontwikkelen tot SKJ-geregistreerde jeugdprofessional om zo de continuïteit en kwaliteit van zorg te waarborgen. Gezien de urgentie van dit doel ligt alle focus voor het komende jaar op het realiseren van deze registratie.

Daarnaast zou het cliëntenaantal nog iets omhoog mogen:

Continuïteit van optimaal cliëntenaantal en bezetting

Het streven naar een optimaal aantal cliënten en een volledige bezetting krijgt door de gestegen kosten een steeds grotere betekenis. Dit doel is daarom, naast de jaarlijkse specificatie, ook opgenomen als langdurig doel. Om dit te realiseren zetten we in op een grotere zichtbaarheid en activiteit op sociale media, zoals Facebook en onze vernieuwde website. De nieuwe website is overzichtelijker en biedt bezoekers de mogelijkheid om gericht informatie te vinden. Daarnaast zorgen regelmatige berichten en updates op sociale media voor meer betrokkenheid en zichtbaarheid van onze activiteiten.

Op dit moment zijn er 26 cliënten in zorg. Met de huidige bezetting is er ruimte voor ongeveer drie nieuwe cliënten. We hanteren een kleine wachtlijst met gegevens van geïnteresseerden, zodat het aanmeldingsproces snel en efficiënt kan worden opgestart. Voor het komende jaar is het streefdoel vastgesteld op een totaal van 29 unieke cliënten in zorg.

8.3 Plan van aanpak

Korte termijn doelstellingen

Doel: Expertise en professionalisering, SKJ-geregistreerde jeugdprofessional

We onderzoeken of één van de huidige medewerkers zich kan ontwikkelen tot SKJ-geregistreerde jeugdprofessional om zo de continuïteit en kwaliteit van zorg te waarborgen. Gezien de urgentie van dit doel ligt alle focus voor het komende jaar op het realiseren van deze registratie.

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 de voormalig jeugdprofessional).

Doel: Continuïteit van optimaal cliëntenaantal en bezetting

Door de gestegen kosten krijgt het streven naar een optimaal aantal cliënten en volledige bezetting steeds meer prioriteit en is het opgenomen als langdurig doel. Om dit te bereiken zetten we in op grotere zichtbaarheid via sociale media en de vernieuwde website. Momenteel zijn er 26 cliënten in zorg, met ruimte voor drie nieuwe; het streefdoel voor komend jaar is 29 cliënten.

Actie(s):

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

Lange termijn doelstellingen

Doel: Expertise en professionalisering, ontwikkelen van kennis en vaardigheden

Actie(s):

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

Doel: Continuïteit van optimaal cliëntenaantal en bezetting

Actie(s):

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

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.

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling. [Aanvullen nav toetsing](#)

Geplande uitvoerdatum: 10-12-2025

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

Actie afgerond op: 24-12-2025 (Afgerond)

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: 01-09-2025

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

Actie afgerond op: 22-10-2025 (Afgerond)

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: 01-08-2025

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

Actie afgerond op: 01-07-2025 (Afgerond)

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)

Actie afgerond op: 24-03-2025 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 06-02-2025

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

Actie afgerond op: 05-02-2025 (Afgerond)

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: 05-02-2025 (Afgerond)

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: 05-02-2025 (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): Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)
Actie afgerond op: 22-01-2025 (Afgerond)

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: 22-01-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties

Contrôle elektrisch handgereedschap en huishoudelijke apparaten

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

Functioneringsgesprekken (medewerkers) en evaluatiegesprekken (vrijwilligers) plannen.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
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.

Inspraakmomenten LogeerHuis

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)

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

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2026

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

ontruiming oefenen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

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

Werkoverleg dagbesteding, per dag aan het begin van een kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

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

Werkoverleg dagbesteding, per dag begin van een kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

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

Actualisatie RI&E (jaarlijks)

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026

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

Korte schriftelijke toets. Rond de tussentijdse schriftelijke toetsing af voor de uitvoerdatum, zie de kennisbank voor de tijdslijn. [Tussentijdse schriftelijke toetsing](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2026

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

Controle brandblusapparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026

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

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026

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

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: 17-06-2026

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

Ehbo-doos controleren

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026

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

Voor aankondiging tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026

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

Tevredenheidsonderzoek deelnemers; zowel per mail als op papier uitdelen

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2026

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

Zoönosen-certificaat aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026

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

Reminder verzenden voor het invullen van het tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026

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

Werkoverleggen collega's, vinden wekelijks plaats

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2027

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

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 11-12-2025, 09:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen. [Praktijktoets](#)

Geplande uitvoerdatum: 11-12-2025

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

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (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): Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege' (1654)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 11-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026