

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Power to Get Up (1839)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Power to Get Up (1839)



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	6
2.3 Algemene conclusies	6
3 Deelnemers en medewerkers	8
3.1 Deelnemers	8
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	8
3.3 Personeel	8
3.4 Stagiairs	9
3.5 Vrijwilligers	9
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	9
4 Scholing en ontwikkeling	10
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	10
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	10
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	11
5 Terugkoppeling van deelnemers	12
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	12
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	13
5.3 Inspraakmomenten	13
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	14
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	15
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	16
6 Meldingen en incidenten	17
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	17
6.2 Medicatie	17
6.3 Agressie	17
6.4 Ongewenste intimiteiten	17

6.5 Strafbare handelingen	17
6.6 Klachten	18
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	18
7 Acties	19
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	19
8 Doelstellingen	20
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	20
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	20
8.3 Plan van aanpak	21
Overzicht van bijlagen	22
Actielijst	22

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Power to Get Up

Registratienummer: 1839

Julianaweg 16a, 4725 SH Wouwse Plantage

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 67526136

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

Locatiegegevens

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

Power to Get Up

Registratienummer: 1839

Julianaweg 16A, 4725 SH Wouwse Plantage

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: St. Samenwerkende Zorgboeren Zuid

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voor u ligt het jaarverslag van Zorgboerderij Power to Get Up. We kijken terug op een jaar waarin we verder hebben gebouwd op een stevig fundament en waarin ontwikkeling, stabiliteit en professionalisering centraal stonden. We kijken met trots en dankbaarheid terug op alles wat we samen hebben mogen realiseren.

Onze dagen werden gevuld met waardevolle momenten met onze deelnemers, onze collega's, de dieren en de activiteiten die bijdragen aan groei, structuur en perspectief. Het is bijzonder om te zien hoe kleine stappen een groot verschil kunnen maken. Ook de samenwerkingen met onze partners hebben dit jaar wederom laten zien hoe krachtig het is om elkaar te versterken en gezamenlijk op te trekken.

Binnen het team hebben we continuïteit en betrokkenheid ervaren. We zijn goed op elkaar ingespeeld en zien hoe medewerkers zich blijven ontwikkelen, zowel professioneel als persoonlijk. Deze stabiliteit stelt ons in staat om onze deelnemers steeds beter ondersteuning op maat te bieden. Dat vertrouwen zien we terug in de aanvragen die we ontvangen en kunnen aannemen.

De feedback van onze deelnemers bevestigt dat we slagen in onze missie: werken vanuit mogelijkheden en samen toewerken naar een volgende stap. Door korte lijnen met samenwerkingspartners en een goed ingericht doorstroomsysteem hebben we flexibel kunnen blijven en passende ondersteuning kunnen bieden zonder wachtlijst.

We kijken dankbaar terug op dit jaar en willen iedereen die op welke manier dan ook heeft bijgedragen aan Zorgboerderij Power to Get Up van harte bedanken.

Wij wensen u veel leesplezier bij dit jaarverslag.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Het afgelopen jaar stond op Zorgboerderij Power to Get Up in het teken van structuur, ontwikkeling en een betekenisvolle daginvulling. De dagstructuur op onze boerderij vormt de basis van ons aanbod en biedt deelnemers duidelijkheid, rust en houvast. Binnen deze vaste kaders is er volop ruimte voor keuze, persoonlijke doelen en groei.

Elke ochtend starten we met een gezamenlijk moment, waarna deelnemers zelf een keuze maken uit een vijftal activiteiten. Deze keuzevrijheid, passend bij hun mogelijkheden en ontwikkeldoelen, draagt bij aan eigenaarschap en motivatie.

Een van de ochtendactiviteiten is het werken in de grote stallen. Samen met de deelnemers zorgen we voor het opstrooien van de stallen, het geven van hooi en water aan de dieren en het verzorgen van de paarden.

Daarnaast werken we in de dierenweides. Op onze zorgboerderij zijn twee dierenweides waar onder andere varkentjes, alpaca's, geitjes, schaaapjes, kippen en loopeenden verblijven. Dagelijks worden de dieren samen met de deelnemers voorzien van voer, vers water en een schone leefomgeving.

Ook bieden we de activiteit weilanden en taakjes op het terrein aan. Hierbij voeren deelnemers in groepsverband uiteenlopende klussen uit die horen bij het werken op een boerderij. Denk aan het onderhouden van het terrein, het verwijderen van mest uit de weilanden en het bestrijden van onkruid. Er is altijd passend werk te vinden, afgestemd op de deelnemer en de dag.

Tijdens de Powerfit werken deelnemers via sport en spel aan verschillende ontwikkeldoelen, zoals samenwerken, het opbouwen van conditie, het ontwikkelen van grove en fijne motoriek en het leren aangeven van grenzen.

In de Powerklas ligt de focus op schoolse en individuele taken. Deelnemers werken hier aan schoolopdrachten of persoonlijke leerdoelen, zoals het vergroten van concentratie en didactische vaardigheden. Regelmatig sluiten leerkrachten aan om hun leerlingen te ondersteunen bij re-integratie binnen het onderwijs.

Rond de middag lunchen we gezamenlijk, waarna het middagprogramma start.

Dit programma bestaat uit drie of vier workshops die zijn opgebouwd rondom drie pijlers;

De Workshop paard en dier richt zich op het werken met en rondom onze dieren.

In de Workshop actief zetten we sport, spel of externe activiteiten in om aan individuele en groepsdoelen te werken.

Tijdens de Workshop creatief gaan deelnemers aan de slag met uiteenlopende creatieve activiteiten, zoals bakken, tekenen en knutselen, waarbij altijd iets moois of lekkers wordt gemaakt.

Wanneer de groep groter is dan twintig deelnemers, bieden we een vierde workshop aan: het Vraagteken. Bij deze activiteit weten deelnemers vooraf niet wat ze gaan doen. Dit zorgt voor extra uitdaging in het omgaan met onzekerheid en onverwachte situaties.

Deelnemers kiezen hun activiteiten grotendeels zelfstandig, soms met ondersteuning van de begeleiding en altijd afgestemd op hun persoonlijke doelen. Deze werkwijze heeft het afgelopen jaar bijgedragen aan een veilige, gestructureerde en ontwikkelingsgerichte omgeving waarin deelnemers stappen kunnen zetten op hun eigen tempo.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Het afgelopen jaar hebben wij ons kwaliteitsproces volledig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Door bewust stil te staan bij onze werkwijzen en het beleid kritisch te bekijken, hebben we verdere stappen gezet in het borgen en verbeteren van de kwaliteit van onze zorg en begeleiding.

In dit kader hebben wij verschillende toetsings- en beoordelingsmomenten doorlopen. Zo hebben wij een audit gehad vanuit Kwaliteit laat je zien, ontvingen wij een controle van de GGD, bracht STIGAS een bezoek om de veiligheid op de boerderij te beoordelen en kregen wij inspectie vanuit het Zoönose Keurmerk. Alle deze momenten zijn positief doorlopen, wat bevestigt dat onze processen op orde zijn en voldoen aan de geldende richtlijnen en eisen.

Tegelijkertijd hebben deze momenten ons laten zien dat kwaliteitsontwikkeling een continu proces is. Er zijn altijd kleine aandachtspunten die verder aangescherpt of geoptimaliseerd kunnen worden. Juist door de audits en controles hebben wij onze processen in de voorbereiding uitgebreid doorgelicht en waardevolle tips ontvangen om ons beleid en onze werkwijze verder te verbeteren.

Deze reflectie en de doorgevoerde verbeteringen dragen bij aan een veilige, professionele en transparante zorgomgeving. Ook in het komende jaar blijven wij ons actief inzetten om kwaliteit niet alleen te borgen, maar waar mogelijk verder door te ontwikkelen.

Ons zorgaanbod is het afgelopen jaar gelijk gebleven. Wel zien we een toename van intensiteit in de lopende trajecten. Het team is hier goed om ingericht waardoor we ook de voortdurende inflatie het afgelopen jaar goed hebben weten op te vangen.

Onze zorgboerderij kent, naast onze deelnemers, een groot netwerk aan zowel zorgprofessionals als dierenartsen/hoefsmeden, etc. We zijn ons ten zeerste bewust dat we elkaar ontzettend hard nodig hebben in een tijd waarin veel veranderingen zich afspelen en de wereld soms ook best wat onstabiel aanvoelt. Door de positieve intensieve samenwerkingen lukt het ons maatwerk in te kunnen blijven zetten. Een aantal samenwerkingen zijn het afgelopen jaar geïntensiveerd. Naast het tal van zorgverleners en jeugdprofessionals die ons bedrijf bezoeken voor kennismakingen, evaluaties en gesprekken. Hebben we het afgelopen jaar ook een aantal samenwerkingen gekend waarbij externe zorgpartners op onze boerderij zorg kwamen verlenen, dit droeg bij aan het mogelijk maken van een warme overdracht. In al het contact leren we van elkaar en staan we ervoor open om samen het beste te realiseren voor onze deelnemers.

2.3 Algemene conclusies

Het afgelopen jaar heeft in het teken gestaan van kwaliteitsontwikkeling en het verder professionaliseren van onze werkwijze. Een belangrijke ontwikkeling was het uitvoeren van meerdere audits, waarbij ons volledige kwaliteitssysteem is doorgelicht. Deze audits hebben invloed gehad op onze organisatie. De aanbevelingen die hieruit voortkwamen, zijn zorgvuldig geanalyseerd en waar nodig doorgevoerd in onze processen en werkwijzen.

Daarnaast hebben we gewerkt aan de doelstellingen van het afgelopen jaar;

- Buitenverblijf maken voor de konijnen waar ze in de zomer in kunnen verblijven;

De konijnen hebben een nieuw verblijf gekregen in de loods. Samen met de deelnemers is er vooraf een plan bedacht om dit te realiseren. De uitvoering is ook in gezamenlijkheid tot stand gekomen. In het nieuwe verblijf hebben de konijnen meer ruimte en verschillende plaatsen om te eten en zich te vermaken.

- Het team ontwikkeld zich waardoor we aan kunnen blijven sluiten bij de steeds complexer wordende hulpvragen in de praktijk;

Het team is het afgelopen jaar meer taakvolwassen geworden waardoor we goed aan kunnen blijven sluiten bij de steeds complexer wordende hulpvragen. We blijven hierbij kijken naar de verschillende specialismes die het team heeft en maken gebruik van de krachten van ieder teamlid.

- Doorontwikkeling in het dragen van de gezamenlijke eindverantwoordelijk als team;

Bij de teamontwikkeling zijn ook de verantwoordelijke taken een belangrijk onderdeel geweest het afgelopen jaar. We hebben deze taken verdeeld binnen het team, wat maakt dat er meer sprake is van eigenaarschap en de taken voor ieder teamlid goed te overzien blijven. Dit helpt bij het dragen van de gezamenlijke verantwoordelijkheid.

- Het team weet hoe het de balans kan houden tussen de zorg dragen voor de dieren en voldoende ruimte en aandacht voor de deelnemers om hen te faciliteren in het werken aan hun doelen;

We hebben een onderverdeling gemaakt in de diervoorzorgstaken en de begeleidingstaken. We hebben twee vaste collega's in dienst welke verantwoordelijk zijn voor de verzorging van de dieren. Doordat dit ten alle tijden doorgang kan vinden hebben de zorgcollega's meer ruimte voor het begeleiden van de deelnemers. In overleg hebben we besloten dit doel nog wel mee te nemen naar volgend jaar, zodat de ingezette werkwijze geborgd kan worden binnen het team.

- De PB'ers ontwikkelen zich door in het uitvoeren van hun PB taken, het op orden houden van de dossiers en het voorzitten van overleggen, evaluaties en MDO's;

Hier hebben de collega's een enorme groei in doorgemaakt. De collega's hebben steeds meer ervaring in het deelnemen aan verschillende overleggen, het nemen van de voorzittersrol en het organiseren en faciliteren van evaluaties en MDO's. Ook zijn de collega's steeds meer taakvolwassen in het uitvoeren van de verschillende PB taken. We nemen dit doel nog wel graag mee naar volgend jaar, omdat dit proces altijd in ontwikkeling is en er nog een aantal collega's stappen kunnen en willen maken op dit gebied het komende jaar.

Ook hebben we extra aandacht besteed aan de WLZ-trajecten die binnen onze zorgboerderij lopen. De rapportages rondom deze trajecten zijn op meerdere momenten geëvalueerd, zodat wij blijvend voldoen aan de inhoudelijke eisen die vanuit de WLZ worden gesteld. Dit heeft geleid tot meer bewustwording binnen het team en een verdere aanscherping van onze verslaglegging.

Van deze ontwikkelingen hebben wij geleerd hoe belangrijk het is om bestaande processen regelmatig te evalueren en kritisch te blijven kijken naar onze werkwijze. Waar mogelijk zijn processen aangescherpt en verduidelijkt. Met betrekking tot de WLZ-trajecten hebben wij ons verder verdiept in de geldende wet- en regelgeving en deze kennis actief gedeeld met het team. Dit heeft bijgedragen aan meer uniformiteit en deskundigheid in de uitvoering van de zorg.

Wij zijn zeer tevreden over de kwaliteit van onze zorgboerderij en over de manier waarop wij het kwaliteitssysteem toepassen. We streven er continu naar om onze kwaliteit te blijven verbeteren en verder te ontwikkelen. De positieve feedback die wij na de audits hebben ontvangen over onze werkwijze, bevestigt voor ons dat wij op een passende en zorgvuldige manier aansluiten bij de behoeften van onze deelnemers.

Het toepassen van de kwaliteitscyclus ervaren wij als zeer helpend. Door deze cyclus structureel te gebruiken, blijven wij doorlopend bezig met het verbeteren en borgen van onze kwaliteit. Het zorgt voor overzicht, focus en een duidelijke structuur in onze verbeteracties.

Om dit proces nog effectiever te maken, zijn wij het afgelopen jaar gestart met het structureel agenderen van diverse kwaliteitsonderwerpen tijdens onze teamvergaderingen. Hierdoor is er ruimte ontstaan om met het hele team te brainstormen en mee te denken. Dit draagt bij aan een breed draagvlak binnen het team en zorgt voor betere borging van gemaakte afspraken en verbeteringen.

Wij zijn daarnaast zeer tevreden over ons ondersteunend netwerk. Dit netwerk stelt ons in staat om voor uiteenlopende vragen en situaties, zowel intern als extern, passende oplossingen te vinden. Afgelopen jaar hebben wij ons netwerk verder uitgebreid door een samenwerking aan te gaan met een teamcoach. Deze teamcoach volgt de teamontwikkelingen en verzorgt de interviews, wat een waardevolle bijdrage levert aan de professionele ontwikkeling van het team en aan de kwaliteit van onze zorg.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Aantal deelnemers in zorg op 1-1-2025: 115 deelnemers (80 Jeugd / 35 volwassenen) Aantal deelnemers in zorg gekomen tussen 1-1-2025 en 31-12-2025: 53 deelnemers (40 jeugd / 13 volwassenen) Aantal deelnemers uit zorg gegaan tussen 1-1-2025 en 31-12-2025: 49 deelnemers (34 jeugd / 15 volwassenen) Aantal deelnemers in zorg op 31-12-2025: 119 deelnemers (84 jeugd / 35 volwassenen)

Tevens hebben we op 31-12-2025 in totaal 4 deelnemers (jeugd) op de 'wachlijst' staan. Staan wel in zorg, maar zijn nog niet gestart omdat er nog geen zorgtoewijzingen zijn toegekend vanuit de verwijzers.

We zien dat bij de meeste cliënten die uit zorg zijn gegaan er geen volledige of geen begeleiding groep (dagbesteding maar we noemen het begeleiding groep) meer nodig was. Voor een enkeling hebben wij andere passende zorg ingezet. Dit is meestal zwaardere zorg zoals een (dag)behandeling of MST. Ook zijn een aantal deelnemers uitgestroomd omdat ze (weer) naar school gaan. We hebben momenteel meer schooluitvallers dan de jaren hiervoor. Dit maakt dat we doordeweeks meer jeugdige deelnemers hebben die deelnemen aan de dagbesteding. In sommige gevallen gaat het ook om een op een begeleiding. We bieden dagbesteding, individuele of ambulante begeleiding en de begeleide omgangen begeleiding in de zorgzwaarte licht, midden of zwaar. We verlenen zorg vanuit de jeugdwet, WMO en WLZ.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Onze inzet is het afgelopen jaar geïntensiveerd. We hebben momenteel ongeveer hetzelfde aantal deelnemers ten opzichte van vorig jaar. De meeste deelnemers komen meerdere dagdelen. Ook is onze inzet intensiever met de een op een begeleiding die we bieden omdat we meer kinderen begeleiden die (gedeeltelijk) zijn uitgevallen binnen het onderwijs.

Onze deelnemers zijn passend bij ons zorgaanbod. We doen in iedere situatie een uitgebreide intake waarbij we rekening houden met de desbetreffende groep. We nemen geen deelnemers aan die bekend zijn met fysieke of verbale agressie. Dit omdat we ook veel kwetsbare deelnemers met internaliserende problematiek hebben. Ook deelnemers met een actieve verslaving zijn niet passend binnen onze doelgroep. Dit nemen we ten alle tijden mee tijdens ons kennismakingsproces.

We hebben het afgelopen jaar geleerd dat we goed moeten blijven kijken en luisteren naar signalen van onze deelnemers. Ook is de groepsdynamiek een erg belangrijk proces waar we continu op monitoren en waar nodig bijsturen. We hebben goed gekeken welke deelnemers elkaar positief versterken. Wanneer we signalen kregen vanuit de groep dat een deelnemer niet passend was hebben we dit extra geobserveerd. Wanneer er een aanpassing nodig was in de planning is dit doorgevoerd. Op die manier monitoren we doorlopend het groepsproces en stellen we bij waar nodig.

3.3 Personeel

Het afgelopen jaar hebben er bijna geen wijzingen plaatsgevonden in ons personeelsbestand. Er zijn in de loop van 2025 in totaal 2 collega's (parttimers) uit dienst gegaan.

2 collega's hebben vanuit hun stage een arbeidscontract voor bepaalde tijd aangeboden gekregen en geaccepteerd. 1 collega heeft een arbeidscontract voor onbepaalde tijd aangeboden gekregen en geaccepteerd. 2 collega's hebben een ophoging gekregen wat betreft het aantal uren in het arbeidscontract. 3 collega's zijn iets minder uren gaan werken.

Met alle collega's hebben we de jaarlijkse functioneringsgesprekken gevoerd. Hier zijn verslagen van gemaakt en deze staan in de werknemersdossiers in Loket, het werknemersportaal van AAFF. We hebben een goed functionerend team en zijn erg tevreden over de ontwikkeling van onze collega's. Tijdens de dag opstart structureren we de dag meer voor waardoor iedereen in staat is beter het overzicht te behouden. Ook hebben we een aanspreekpunt aangesteld die bij kan springen op de groep wanneer dat nodig is. Verder is onze werkwijze ongewijzigd gebleven.

3.4 Stagiairs

In 2025 hadden we in totaal 14 stagiaires met de volgende opleidingen:

1. Curio, Zelfstandig medewerker diervverzorging 25-8-2025 t/m 31-10-2025
2. Da Vinci College, Begeleider Maatschappelijke zorg: 3-9-2022 t/m 31-5-2025
3. HZ University of Applied Sciences, HZ Health, Education and wellbeing/Pedagogiek: 3-9-2024 t/m 29-6-2025
4. Curio zelfstandig medewerker diervverzorging 12-5-2025 t/m 27-6-2025
5. Scalda diervverzorging 29-3-2025 t/m 4-7-2025
6. Brave Minds Sociaal Werker 22-9-2025 t/m 31-12-2025
7. Curio Vakbekwaam medewerker paardensport en -houderij 25-9-2025 t/m 8-1-2026
8. Capabel Onderwijs 15-12-2025 t/m 15-3-2027
9. Curio Sport- en bewegingsleider 1-10-2025 t/m 31-7-2026
10. Curio bedrijfsleider diervverzorging 27-11-2025 t/m 1-7-2026
11. Avans Hogeschool Ad Sociaal Werk 29-9-2025 t/m 8-6-2026
12. Curio MBO Niveau 4 Sociaal Werk 6-11-2025 t/m 12-6-2026
13. Avans Hogeschool Ad Sociaal Werk 29-9-2025 t/m 8-6-2026
14. HZ University of Applied Sciences, HZ Health, Education and wellbeing/Pedagogiek: 1-9-2025 t/m 3-7-2026

De begeleiding van onze stagiaires gebeurt op maat. Dit is afhankelijk van de opleidingseisen en de wensen van de stagiaire zelf. Op basis daarvan maken we aan het begin van de stageperiode een plan van aanpak. Sommige stagiaires hebben om de week een begeleidingsgesprek, andere stagiaires hebben dit eens per maand. Daarnaast worden onze stagiaires altijd betrokken bij ons overlegvormen (dag opstart, dag afsluiting, clientoverleg en vergadering). Op deze momenten is het ook altijd mogelijk om vragen te stellen of om feedback te vragen. Met iedere stagiaire voeren we evaluatiegesprekken. Vaak ook een of twee maal per schooljaar met een begeleider vanuit school erbij.

3.5 Vrijwilligers

In 2025 hadden we in totaal 5 vrijwilligers. Gemiddeld werken zij 5u per week.

We hebben 2 vrijwilligers die zich voornamelijk richten op de verzorging van de dieren. Twee vrijwilligers die klusjes doen op het terrein, dit gebeurt vaak op maandag. Ook hebben we een vrijwilligster die op donderdag ondersteunend is op de groep. Dit is de vrijwilligster die al vele jaren betrokken is bij de zorgboerderij en veel ervaring heeft in het werken op de groep.

We hebben, afhankelijk van het traject wat de vrijwilliger loopt, verschillende evaluatiegesprekken. Dit gebeurt vaak tussen de werkzaamheden door, of op verzoek van de vrijwilliger zelf of de collega. We spreken elkaar verschillende momenten per dag waarbij er altijd ruimte is voor vragen, feedback of suggesties. De vrijwilligers gaan mee in dezelfde structuur als onze collega's en stagiaires.

Ons team van vrijwilligers is stabiel. In 2025 is er 1 vrijwilligster bijgekomen, ze verzorgt een aantal dieren op maandag en woensdag. Eind december heeft 1 vrijwilligster (diervverzorging op maandag en vrijdag) afscheid genomen van de zorgboerderij. Zij heeft een betaalde baan gevonden.

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

Het afgelopen jaar is het team stabiel gebleven. Dit helpt ontzettend in het door ontwikkelen van de kwaliteit binnen het team. We hebben geleerd dat het belangrijk is om vooruit te blijven kijken en te anticiperen. We beseffen ons dat we in een uitzonderlijke situatie zitten met betrekking tot de krapte op de arbeidsmarkt en prijzen ons erg gelukkig met een stabiel en enthousiast team. We hebben een divers team met verschillende expertises. Deze hebben onze collega's het afgelopen jaar in teamverband, maar ook op individueel niveau, doorontwikkeld. Alle collega's hebben scholingen en trainingen gevolgd en daarnaast de nodige 'vlieguren' gemaakt op de groep. Ook hebben we in teamverband verschillende ontwikkelingen doorgemaakt, daarover later meer. Ons personeel is bekwaam en bevoegd om onze deelnemers te begeleiden, dat blijkt ook in de praktijk. Op de groep verloopt de dynamiek op een positieve manier en onze collega's kunnen goed aansluiten bij de thema's en hulpvragen die er leven. Ook lukt het goed om elkaars bezetting op te vangen tijdens vakantie en verlof. De collega's zijn voldoende flexibel en in staat om voor elkaar in te vallen wanneer dat nodig is. Dit maakt het voor ons mogelijk de begeleiding vorm te geven zonder gebruik te hoeven maken van flexwerkers en/of ZZP'ers.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Opleidingsdoelen 2025;

Intervisie hele team: het team heeft aangegeven graag intervisie te willen volgen met elkaar. We hebben een teamcoach betrokken, ze is reeds gestart met de intervisies.

Suicide preventie: Begin dit jaar hebben we al een fysieke training over suicide preventie gehad. Hier zijn we ingegaan op het signaleren - bespreekbaar maken en het inschakelen van hulp. Het was een erg leerzame training.

Vlaggensysteem: Deze training is vorig jaar blijven staan. We zijn nog op zoek naar een geschikte trainer voor dit onderwerp.

Omgaan met dieren: In maart hebben we een training gepland staan waarin we les krijgen van Bert van Straten (Packleader) in het omgaan met dieren. Hierdoor hopen we nog eenduidiger te kunnen worden in het aansturen van onze dieren. onze dieren hebben immers 14 baasjes in plaats van een, omdat iedereen een eigen manier van aansturen heeft zijn er soms best veel onderlinge verschillen. Hierin denken we nog een kwaliteitsslag te kunnen maken.

Teambuilding: Ook dit jaar stonden er weer twee teambuildingsbijeenkomsten op de planning. We bouwen door op de voorgaande bijeenkomsten en leren op die manier steeds beter gebruik te maken van de kwaliteiten binnen het team.

Belastbaarheid van het lichaam: uit de RI&E bleek dat het nog niet voor alle collega's voldoende duidelijk is hoe ze hun lichaam het beste kunnen gebruiken tijdens de fysieke taken op de zorgboerderij. Omdat we duurzaam gezond kunnen werken een erg belangrijk thema vinden en we heel graag willen dat onze collega's gedurende hun carrière (en daarna) fit en gezond door het leven kunnen, gaan we hier het komende jaar meer aandacht aan besteden door middel van een training en reflectiemomenten.

Omgaan met ongewenst gedrag: omdat we een heel diverse groep deelnemers hebben vinden we het van belang dat onze collega's blijven trainen met het omgaan met mogelijk ongewenst gedrag. We hebben in november met het hele team (inclusief onze stagiaires) een training gevolgd waarbij we verschillende tips en tricks hebben ontvangen over het onderwerp.

Rapporteren in WLZ trajecten: we hebben met het hele team een instructie gevolgd waardoor we nog specifiek en meetbaarder kunnen rapporteren in onze WLZ trajecten.

Op maat: ook het afgelopen jaar zijn er verschillende trainingen gevolgd bij o.a. de interactieacademie, het NJI en een opfriscursus van de Meldcode.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Opleidingsdoelen 2026;

Intervisie: Er zal vier keer per jaar een intervisiebijeenkomst worden georganiseerd voor het hele team.

Teambuilding: Het komende jaar zullen er minimaal twee teambuildingsmomenten worden gepland.

Herhaling training meldcode: De meldcode zal komend jaar weer herzien worden waarna de collega's zullen worden getraind door middel van een opfristraining.

Veiligheid: Vanuit de gemeente WBW wordt een training gegeven over de veiligheidsteams in de regio. Hier zullen drie collega's bij aansluiten.

Training SMART rapporteren: In april wordt er vanuit de SZZ een training verzorgd over SMART rapporteren. Hier zullen vier collega's aan deelnemen.

Vervolg training omgaan met ongewenst gedrag: het komende jaar zullen we het tweede deel van de training omgaan met ongewenst gedrag volgen.

Vrije ruimte: het komende jaar hebben verschillende collega's aangegeven trainingen te willen volgen over o.a. autisme, traumasensitief werken en herkennen en de escaleren van verward gedrag.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Het proces rondom scholing en ontwikkeling verloopt op een gestructureerde en cyclische manier. Gezamenlijk met het team brengen wij de opleidingsbehoefte in kaart, stellen wij leerdoelen vast, volgen wij passende trainingen en evalueren wij de opbrengsten. Dit proces is verweven in onze vaste overlegmomenten, zoals teamvergaderingen, cliëntbesprekingen, werkbegeleidingen en functioneringsgesprekken. Tijdens deze momenten wordt actief opgehaald welke scholingsbehoeften er leven binnen het team. Waar mogelijk sluiten we hier gezamenlijk op aan, en daarnaast worden collega's geïnformeerd over individuele scholingsmogelijkheden.

De leerdoelen die voor het afgelopen jaar zijn vastgesteld, zijn grotendeels behaald. Een bewuste wijziging in het scholingsaanbod was het vervangen van het vlaggensysteem door de training *Omgaan met ongewenst gedrag*. Deze training sluit beter aan bij de huidige doelgroep en de actuele behoeften van het team en heeft een bredere toepasbaarheid binnen de dagelijkse praktijk.

Het afgelopen jaar hebben wij geleerd dat het belangrijk is om scholing flexibel en vraaggericht in te zetten, zodat deze daadwerkelijk aansluit bij wat het team nodig heeft in de praktijk. Door scholing regelmatig te evalueren, kunnen we tijdig bijsturen en blijven de leerdoelen relevant. De gekozen scholingsvormen hebben bijgedragen aan deskundigheidsbevordering, meer eenduidigheid in handelen en een grotere handelingszekerheid binnen het team.

Naar aanleiding van deze evaluaties zijn er veranderingen doorgevoerd in de manier waarop scholing wordt gepland en afgestemd. Er is meer ruimte gekomen voor gezamenlijke reflectie en het betrekken van meerdere perspectieven. In de afgelopen periode is er niet alleen met het team geëvalueerd, maar ook met de eigenaresse, de teamleider en de coach. Op basis van deze evaluaties is een plan opgesteld voor het komende jaar.

In dit plan wordt gericht gekeken naar nieuwe scholingsbehoeften en leerdoelen, waarbij aansluiting wordt gezocht bij de ontwikkelingen binnen de regio, de veranderende zorgvragen van de huidige doelgroep en de behoeften van het team. Hiermee blijven wij investeren in de professionele ontwikkeling van onze medewerkers en in het leveren van kwalitatief goede zorg.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

In algemene zin sluiten de gestelde begeleidingsdoelen goed aan bij wat in de praktijk wordt gerealiseerd. Binnen onze zorgboerderij werken wij uitsluitend met maatwerktrajecten. Al vanaf het kennismakingsgesprek wordt zorgvuldig geïnventariseerd of de hulpvragen en doelen passend en haalbaar zijn voor de deelnemer. Ieder traject is uniek en de begeleidingsdoelen worden hierop afgestemd. Wel zien wij dat veel doelen bij verschillende deelnemers overeenkomen of raakvlakken met elkaar hebben. Veelvoorkomende doelen zijn onder andere het leren aangeven van grenzen, het aangaan en onderhouden van sociaal contact, het opdoen van succeservaringen, het volgen van een passende dagstructuur, het leren reguleren van spanning en het herkennen van emoties bij zichzelf en anderen.

De begeleidingsdoelen vormen gedurende het traject een duidelijke rode draad en hoeven slechts zelden tussentijds te worden bijgesteld. Dit komt mede doordat er veel tijd en aandacht wordt besteed aan het intakeproces. Dit proces bestaat uit een uitgebreide kennismaking, gevolgd door een rondleiding en een proefdagdeel. Pas daarna worden de doelen geformuleerd. Indien van toepassing vindt er vooraf afstemming plaats met andere betrokken partijen, wat bijdraagt aan realistische doelstellingen en een passende planning.

Tijdens de evaluatiegesprekken wordt duidelijk zichtbaar dat de ingezette begeleiding effect heeft. De resultaten en de ontwikkeling van deelnemers worden structureel besproken. Wij zien dat deelnemers mooie stappen maken, waarbij de voortgang per persoon verschilt en aansluit bij het individuele tempo en de persoonlijke mogelijkheden. Omdat wij zowel WMO-/Jeugdwet- als WLZ-trajecten begeleiden, verschillen de stappen en doelen per doelgroep. Het afgelopen jaar zijn de WLZ-doelen verkleind en concreter gemaakt, zodat deze beter toepasbaar zijn op het individuele niveau van de deelnemer.

Over het algemeen zijn wij tevreden over de zichtbare trends en effecten die uit de evaluaties naar voren komen. Wel zien wij een toename in het aantal schooluitvallers dat bij ons wordt aangemeld. Deze ontwikkeling heeft aanleiding gegeven tot enkele aanpassingen binnen ons programma, zodat wij ook voor deze groep voldoende aansluiting blijven bieden en kunnen inspelen op hun specifieke ondersteuningsbehoeften.

Tijdens de evaluatiegesprekken worden verschillende onderwerpen besproken. Er wordt gekeken hoe het met de deelnemer gaat in de verschillende settings, de diverse leefgebieden worden besproken en de begeleidingsdoelen worden geëvalueerd. Daarnaast is er aandacht voor het perspectief en de verwachtingen voor de komende periode. Ook hier staat maatwerk centraal en wordt het gesprek afgestemd op de persoonlijke situatie en behoefte van de deelnemer op dat moment.

Wat betreft de frequentie van evaluatiegesprekken voldoen wij aan de gestelde normen. Bij jeugdcasussen vindt er minimaal één evaluatie per zes maanden plaats. Bij hoogcomplexere casussen wordt minimaal eens per drie maanden geëvalueerd en bij volwassen casussen minimaal eenmaal per jaar, tenzij de situatie vraagt om een hogere frequentie. Voor WLZ-cliënten is in het zorgplan een aanvullende clausule opgenomen waarin, indien van toepassing en in overleg, wordt ingestemd met een jaarlijkse evaluatie.

Het proces rondom het plannen van evaluaties, het voeren van gesprekken, de verslaglegging en het aanpassen van begeleidingsplannen verloopt conform de geldende norm (zie 4.5 Evaluatie). Er worden altijd evaluatieverslagen opgesteld en de zorgplannen worden tijdig bijgesteld. Wel ervaren persoonlijk begeleiders dat het plannen van evaluatiegesprekken regelmatig veel tijd in beslag neemt, wat een aandachtspunt blijft voor verdere optimalisatie van het proces.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Op basis van de gevoerde evaluatiegesprekken kunnen wij concluderen dat wij zeer tevreden zijn over het uitvoeren en het behalen van de begeleidingsdoelen. Door doelgericht te werken en de voortgang van deelnemers structureel te evalueren, realiseren wij waar mogelijk doorstroom. Dit maakt het mogelijk om tijdig af te schalen of trajecten af te sluiten. Dankzij deze werkwijze hebben wij tot op heden kunnen blijven werken zonder wachtlijst, wat wij zien als een belangrijke indicator voor een passend en effectief zorgaanbod.

Uit de evaluaties blijkt dat de begeleidingsdoelen over het algemeen realistisch zijn en goed aansluiten bij de mogelijkheden en behoeften van de deelnemers. De ingezette begeleiding leidt tot zichtbare ontwikkeling, waarbij de voortgang per deelnemer verschilt, maar altijd passend is bij het individuele traject. Dit bevestigt dat onze manier van werken en het opstellen van doelen effectief is.

Tegelijkertijd signaleren wij een aantal leer- en verbeterpunten met betrekking tot het evaluatieproces. Met name het plannen van evaluatiegesprekken blijkt in de praktijk tijdrovend te zijn. Het afgelopen jaar hebben wij te maken gehad met veel wisselingen van betrokken begeleiders, behandelaars en regievoerders. Hierdoor kost het regelmatig veel tijd om te achterhalen welke professionals betrokken zijn bij een deelnemer. Daarnaast merken wij dat agenda's steeds voller raken, waardoor het plannen van een gezamenlijke datum veel afstemming vraagt. Wij ervaren dit als een aandachtspunt, omdat deze praktische belasting ten koste kan gaan van de directe tijd en aandacht voor onze deelnemers.

Afgelopen periode hebben wij deze knelpunten besproken binnen het team en met de betrokken leidinggevenden. Voor het komende jaar zullen wij gericht kijken naar mogelijkheden om het planningsproces efficiënter in te richten. Hierbij wordt onder andere gekeken naar duidelijkere afspraken over regie, het actueel houden van contactgegevens van betrokken professionals en het eerder vastleggen van evaluatiemomenten in het traject.

De conclusies uit de evaluatiegesprekken geven op dit moment geen aanleiding om het intakeproces of het vaststellen en bijstellen van begeleidingsplannen inhoudelijk aan te passen. Wel wordt er gekeken of het plannen van evaluaties al bij de intake of start van een traject beter kan worden meegenomen, zodat verwachtingen en momenten vooraf duidelijker zijn vastgelegd.

Voor het komende jaar worden de volgende acties gepland:

- Het onderzoeken en invoeren van een efficiëntere werkwijze voor het plannen van evaluatiegesprekken.
- Het verduidelijken van verantwoordelijkheden rondom regie en communicatie met externe betrokkenen.
- Het structureel vastleggen van evaluatiemomenten binnen trajecten.
- Het blijven monitoren van de balans tussen administratieve taken en directe begeleidingsmomenten met deelnemers.

Met deze acties streven wij ernaar het evaluatieproces verder te optimaliseren, zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van zorg en de persoonlijke aandacht voor onze deelnemers.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

5.3 Inspraakmomenten

Wij hebben een medezeggenschapsraad wat bestaat uit een cliëntenraad en een aanverwantenraad:

Aanverwantenraad (voorheen de ouderraad) Wij vergaderen 4 keer per jaar. Hier worden notulen van gemaakt. Zie bijlage. De agenda wordt van tevoren vastgesteld door inkomende agendapunten van de cliënten / ouderraad of vanuit de zorgboerderij.

Data ouderraad (Aanverwantenraad)

17 februari 2025, 26 mei 2025, 25 augustus 2025 en 3 november 2025. De notulen zijn bijgevoegd.

4 x per jaar mogen de deelnemers zelf ook meedenken over welke activiteiten ze erg leuk vinden voor de workshop lijst. De ideeën worden genoteerd en worden verwerkt in de workshop lijsten. Deze worden opgehangen in de kantine en uitgedeeld. Van deze bijeenkomsten worden ook verslagen gemaakt.

Ook zijn er minimaal 4x per jaar inspraakmomenten voor onze deelnemers in de medezeggenschapsraad. Hierbij denkt een afvaardiging van onze deelnemers mee over verschillende onderwerpen en is er ruimte om vragen te stellen en onderwerpen aan te dragen.

Bijlagen

- Notulen medezeggenschap deelnemers workshoplijsten d.d. 17-6-2025
- Notulen medezeggenschap deelnemers workshoplijsten d.d. 21-10-2025
- Huishoudelijk reglement cliëntenraad, Tiny scanner
- Huishoudelijk reglement Cliëntenraad Power to Get Up vof
- Medezeggenschapsregeling
- Notulen overleg ouderraad 17-2-2025
- Notulen overleg ouderraad 26-5-2025
- Notulen overleg ouderraad 25-8-2025
- Notulen overleg ouderraad 3-11-2025
- Medezeggenschap deelnemers, cliëntoverleg d.d. 27-8-2025
- Medezeggenschap deelnemers, verslag cliëntenraad d.d. 15-10-2025
- Medezeggenschap deelnemers, verslag cliëntenraad d.d. 27-08-2025
- Medezeggenschap deelnemers, verslag cliëntoverleg 27-5-2025

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Uit de inspraakmomenten kunnen wij concluderen dat het uitbreiden en verbreden van de inspraak een duidelijke meerwaarde heeft. De inspraakmomenten zijn het afgelopen jaar verder uitgebreid en vinden nu plaats op drie verschillende niveaus. Hierdoor kunnen wij een breder scala aan input ophalen en krijgen wij beter zicht op wat er leeft bij onze deelnemers. Door inspraak op verschillende manieren vorm te geven, vergroten wij de toegankelijkheid en hopen wij zoveel mogelijk signalen van en namens onze deelnemers te verzamelen.

De opgehaalde input geeft waardevolle inzichten in hoe deelnemers de begeleiding, de daginvulling en de sfeer binnen de zorgboerderij ervaren. Daarnaast ervaren wij dat deelnemers zich meer gehoord voelen wanneer zij op meerdere momenten en op verschillende manieren hun mening kunnen geven. Dit draagt bij aan betrokkenheid en eigenaarschap.

Tegelijkertijd zien wij ook leer- en verbeterpunten. Niet iedere deelnemer is in staat of bereid om actief deel te nemen aan alle inspraakmomenten. Dit vraagt blijvende aandacht voor passende vormen van inspraak, zodat ook deelnemers die minder verbaal zijn of meer ondersteuning nodig hebben, hun stem kunnen laten horen. Daarnaast vraagt het verwerken en terugkoppelen van de opgehaalde signalen om duidelijke afspraken, zodat zichtbaar wordt wat er met de inspraak wordt gedaan.

Afgelopen jaar hebben wij stappen gezet door inspraak structureel op meerdere niveaus te organiseren en deze momenten beter te verankeren in onze werkwijze. Voor de komende periode blijven wij inzetten op het verder verfijnen van de inspraakvormen en het versterken van de terugkoppeling naar deelnemers. Ook zullen wij blijven evalueren welke vormen van inspraak het beste aansluiten bij onze doelgroep en waar aanpassingen nodig zijn.

Door inspraak op deze manier te blijven ontwikkelen, streven wij ernaar de stem van de deelnemer structureel mee te nemen in onze kwaliteitsontwikkeling en het verbeteren van onze zorg.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

De vragenlijsten zijn uitgestuurd naar de deelnemers in de periode tussen 26-5-2025 en 30-9-2025.

De meting bestrijkt de periode 01-11-2024 tot en met 31-10-2025. We hebben gebruik gemaakt van Vanzelfsprekend, het resultaatmeetsysteem voor zorgaanbieders in Zorglandbouw Nederland.

We hebben in totaal 126 vragenlijsten verstuurd en 98 ingevuld retour ontvangen. Dit is een response van 78%. In totaal hebben 10 personen de tussenevaluatie niet meer ingevuld, daar ze uit zorg zijn gegaan in de betreffende periode en er de moeite niet meer voor hebben genomen ondanks diverse herinneringen. Anders had de response 86% kunnen zijn.

Voor de kinderen in de leeftijd van 0 t/m 12 jaar versturen we de vragenlijst "naastbetrokkene". Jongeren van 13 t/m 18 jaar ontvangen de vragenlijst jeugd light of compleet, afhankelijk van wel/geen beperking + daarnaast ontvangen de ouders van de jongeren t/m 15 jaar ook de vragenlijst naastbetrokkene.

Onderwerpen die in de meting worden uitgevraagd zijn:

Activiteiten, effecten, begeleiding, inspraak/veiligheid, onderling contact en omgeving.

Gemiddeld rapportcijfer voor tevredenheid over de activiteiten = 8,09 (ruim 65% van de deelnemers die deze vraag heeft beantwoord, geeft het cijfer 8 of hoger, waarvan 20% zelfs het cijfer 10 hebben gegeven). Deelnemers vinden dat er leuke activiteiten zijn met voldoende afwisseling. Men is erg tevreden over de locatie en de omgeving, de dieren maken de deelnemers blij en ze genieten van de groene omgeving.

Gemiddeld rapportcijfer voor tevredenheid onderling contact met andere deelnemers = 7,19 (ruim 45% van de deelnemers die deze vraag heeft beantwoord, geeft het cijfer 8 of hoger, waarvan 8% zelfs het cijfer 10 hebben gegeven). 98% van de deelnemers geeft aan prettig contact te hebben met méér mensen en 96% geeft aan goed onderling contact te hebben met anderen en zich ook veilig te voelen bij andere deelnemers.

Ruim 96% van de deelnemers geeft aan dat ze neutraal/mee eens of sterk mee eens zijn dat ze zich steeds meer onderdeel voelen van de groep. Zelfs 100% van de deelnemers die deze vraag heeft beantwoord, geeft aan dat anderen positiever reageren op hen.

Gemiddeld rapportcijfer voor tevredenheid over de begeleiding = 8,38 (ruim 85% van de deelnemers die deze vraag heeft beantwoord, geeft het cijfer 8 of hoger, waarvan zelfs 17% ons het cijfer 10 hebben gegeven). 100% van de deelnemers geeft aan zich veilig te voelen bij de begeleiding. De begeleiders zijn aardig volgens de deelnemers en zijn er voor ze als ze nodig zijn. Daarnaast komen ze hun afspraken na en luisteren ze naar de deelnemers wat hij/zij wil zeggen. Deelnemers voelen zich veilig bij de begeleiding en de deelnemers vinden dat de begeleiding voldoende deskundigheid hebben. Een enkele deelnemer heeft een andere mening.

Gemiddeld rapportcijfer voor hoe nuttig deelname is aan de zorgboerderij = 8,07 (61% van de deelnemers die deze vraag heeft beantwoord, geeft het cijfer 8 of hoger, waarvan zelfs 22% ons het cijfer 10 hebben gegeven).

Het effect dat wordt ervaren op de thuissituatie en de omgeving is positief. 78% geeft aan meer rust te hebben in de thuissituatie door deelname aan de zorgboerderij. 49% geeft aan dat er een beter contact is met de andere familieleden en mensen om zich heen en 47% geeft dat het neutraal is gebleven qua onderling contact in de thuissituatie.

98% geeft aan dat ze neutraal/mee eens of sterk mee eens zijn dat ze dankzij de zorgboerderij langer thuis kan blijven wonen. 79% geeft aan dat ze neutraal/mee eens of sterk mee eens zijn dat ze minder zorg nodig hebben van andere instanties dankzij deelname aan de zorgboerderij. Ruim 85% van de naastbetrokkenen geeft aan dat hun sociaal en psychisch welbevinden is toegenomen dankzij inzet van de zorgboerderij voor hun kind.

De resultaten geven aan dat de gestelde doelen zijn gehaald voor de meerderheid van de deelnemers die de tussenevaluatie hebben ingevuld (ruim 71%) en dat zij dankzij de zorgboerderij minder hulp nodig hebben. De deelnemers geven aan dat er leuke activiteiten zijn en dat er voldoende afwisseling is in het aantal activiteiten. Er zijn voldoende pauzes en het programma is duidelijk. Het verzorgen van de dieren is de grootste activiteit, maar ook worden er leuke spelletjes gedaan, zijn er diverse workshops en doen we veel aan sport en bewegen. De deelnemers vinden het ontspannen en genieten op de boerderij. Ruim 93% van de deelnemers voelt zich even of zelfs fitter dankzij de zorgboerderij. 98% van de deelnemers geeft aan evenveel of meer rust te hebben in zijn/haar hoofd. We scoren veel "mee eens" of "eens". De meting geeft een zeer positief beeld over de zorgboerderij en de begeleiding.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

78% van de deelnemers heeft de tussenevaluatie vragenlijst ingevuld. Het response percentage is wat lager dan afgelopen jaar, echter tonen de ingevulde antwoorden een hogere score van tevredenheid dan afgelopen jaar. Deze tevredenheidsmeting geeft dan ook wederom een zeer mooie score weer over hoe de deelnemers denken over de zorgboerderij, de activiteiten en de begeleiding. We zijn zeer tevreden over deze scores. We hebben in totaal zelfs 37 keer het cijfer 10 gekregen!

Op de aspecten waar we minder goed op scoren in de tevredenheidsmeting zullen we zeker mee aan de slag gaan om ook deze scores te verbeteren.

We bespreken de uitkomsten van de tevredenheidsmetingen ook tijdens onze evaluaties. Tijdens de vergaderingen worden trends uit deze metingen besproken, indien nodig worden er acties uitgezet.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

In het afgelopen jaar is er een MIC-melding gedaan naar aanleiding van een incident tijdens een groepsactiviteit binnen de dagbesteding. Het betrof een deelnemer, die deelneemt aan de dagbesteding in groepsverband.

Tijdens een sportactiviteit was de groeps grootte groter dan gebruikelijk. Door de verhoogde prikkelbelasting raakte de deelnemer overprikkeld en liet hij ontregelend gedrag zien. Aan het einde van de activiteit ontstond er een conflictsituatie met een andere deelnemer, waarbij de deelnemer verbaal en fysiek grensoverschrijdend gedrag vertoonde. Begeleiders hebben direct ingegrepen, de situatie gede-escaleerd en de deelnemer apart genomen. Na een time-out en nabespreking is besloten om de deelnemer die dag één-op-één te begeleiden om de veiligheid binnen de groep te waarborgen.

Het incident is intern nabesproken en vastgelegd via een MIC-melding. Tijdens de eerstvolgende teamvergadering is de situatie met de collega's geëvalueerd. Hierbij werd onder andere stilgestaan bij de invloed van groeps grootte, prikkelbelasting en het tijdig signaleren van oplopende spanning.

In overleg is het incident gebruikt als leermoment. De conclusie was dat grensoverschrijdend gedrag niet acceptabel is, maar dat het tevens van belang is om de context en oorzaken van gedrag zorgvuldig te wegen. Er is benadrukt dat preventieve maatregelen, zoals duidelijke structuur, voorspelbaarheid, tijdige ondersteuning bij prikkelregulatie en heldere afspraken over handelen bij spanning, essentieel zijn om zowel veiligheid als ontwikkelingskansen te borgen.

Deze MIC-melding heeft bijgedragen aan:

- meer bewustwording binnen het team over prikkelgevoeligheid en groepsdynamiek
- het belang van tijdige signalering en interventie
- reflectie op hoe beleid rondom agressie wordt toegepast in relatie tot maatwerk en inclusieve zorg

De melding is daarmee niet alleen ingezet voor verantwoording, maar vooral als instrument voor kwaliteitsverbetering en deskundigheidsbevordering binnen het team.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Het incident staat beschreven en uitgewerkt onder paragraaf 7.1. Verder hebben er het afgelopen jaar geen incidenten plaatsgevonden.

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

Conclusies uit de melding;

Op basis van de geregistreerde meldingen kan worden geconcludeerd dat:

- De melding voornamelijk betrekking had op emotieregulatie/prikkelverwerking
- Er geen sprake is van terugkerende oorzaken
- De ernst van de melding overwegend laag is, waarbij tijdige signalering verdere escalatie kan voorkomen.
- De melding bijdraagt aan inzicht in risico's en verbeterkansen binnen het werkproces.

Leerpunten en/of verbeterpunten;

Uit de meldingen zijn de volgende leer- en verbeterpunten naar voren gekomen:

- Het belang van duidelijke afspraken en vastgelegde werkwijzen.
- Versterken van communicatie en onderlinge afstemming.
- Vergroten van bewustwording en deskundigheid van medewerkers.
- Het eerder signaleren van risico's om herhaling te voorkomen.

Wat is gedaan en wat gaat nog gebeuren;

- De melding is besproken met betrokkenen.
- Oorzaken zijn geanalyseerd.
- Directe corrigerende maatregelen zijn genomen, zoals het wisselen van dag.
- Medewerkers zijn geïnformeerd over de bevindingen.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Veel van de acties zijn behaald en terugkerend wat laat zien dat onze actielijst actueel is en goed aansluit bij de inhoud van ons werk. We hebben het afgelopen jaar veel geleerd en zijn actief bezig geweest met onze doelstellingen. Deze zijn veelvuldig besproken in het team. Het komende jaar willen we effectiever worden wat betreft besluitvorming en de borging daarvan. Doordat we een klein team zijn gaat er veel tijd zitten in het bespreken van allerhande zaken. We vinden het erg belangrijk de visie van het team mee te nemen. Wat we echter wel eens deden was samen met het team tot besluitvorming komen. Op verzoek van het team (wat duurt het soms lang en vergaderingen lopen altijd uit) zijn we 2026 begonnen met het ophalen van input en het parkeren van besluitvorming. Dit in de hoop nog duidelijker te kunnen communiceren richting het team, de afgelopen periode heeft het willen betrekken van alle teamleden ook regelmatig voor verwarring gezorgd (want wat was nu de definitieve afspraak).

Dit proces hebben we in het team besproken en tijdens de laatste vergadering al toegepast. Ook hebben we stilgestaan bij de eerder genomen besluiten en zijn we gezamenlijk nagegaan of de afspraken voor iedereen duidelijk waren. Vanuit dat startpunt zijn we helemaal klaar om van 2026 opnieuw een geweldig jaar te maken samen, met en voor onze deelnemers.

Acties

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

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

2024 - 2028;

- Uitbreidingsmogelijkheden wat betreft extra auto en kantoorruimte zijn onderzocht en gerealiseerd.

Dit doel is momenteel gerealiseerd. Er rijden momenteel 4 auto's voor onze zorgboerderij en daarnaast wordt er taxivervoer ingezet en ouders ouders en deelnemers waar mogelijk zelf. 4 auto's is, gekeken naar de personele bezetting, de maximale capaciteit die we hebben. Afgelopen jaar zijn we zoekend geweest naar een juiste balans; voldoende collega's op de boerderij om te rapporteren, de deelnemers naar huis te brengen, de dieren de verzorgen en verdere afspraken te ontvangen. Hierbij is gebleken dat we met dit aantal auto's de balans goed kunnen behouden. Tevens is een van onze kantoren voorzien van een raam, waardoor we goed kunnen ventileren. We hebben een kantoor maar daarnaast ook het appartement boven tot onze beschikking om afspraken te ontvangen. Het is gebleken dat dit momenteel voldoende ruimte biedt om aan te kunnen sluiten bij de vraag die er ligt.

- Uitbreiding en verdieping aanbod.

Dit doel is een continu proces waar we het afgelopen jaar mooie stappen in hebben gezet, zowel op de dagbesteding, de individuele begeleiding als de begeleide omgangen hebben de collega's zich doorontwikkeld als het gaat om de escalierend en oplossingsgericht werken.

- Zorgboerin Tamara heeft meer ruimte om vrij te nemen van de boerderij, waarbij de boerderij op dezelfde manier doordraait.

Zorgboerin Tamara heeft het afgelopen jaar meer vrije momenten gehad, zonder dat dit ten koste ging van de kwaliteit van onze dienstverlening. Ook dit is een doorlopend punt waarbij we als team continu in afstemming zijn met elkaar over verwachtingen en verantwoordelijkheden.

- Het team is volledig taakvolwassen en in staat om zelfstandig de groep te draaien.

Het team heeft het afgelopen jaar grote stappen gezet op dit gebied. Het team is goed in staat tot samenwerken en is ontzettend gegroeid in het taakvolwassen zijn. Er is goed op- en afgeschaald en er is intensief geoefend met het feedback geven aan elkaar. Dit alles draagt bij aan een stevig, taakvolwassen team. Ook dit blijft de komende jaren in ontwikkeling.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen 2026;

Het jaar waarin we 2 van de 5 doelen mee willen nemen. Niet omdat deze nog niet zijn behaald, maar wel omdat er altijd nog ruimte is voor verbetering;

- Het team weet hoe het de balans kan houden tussen de zorg dragen voor de dieren en voldoende ruimte en aandacht voor de deelnemers om hen te faciliteren in het werken aan hun doelen.

We hebben een onderverdeling gemaakt in de diervoorzorgstaken en de begeleidingstaken. We hebben twee vaste collega's in dienst welke verantwoordelijk zijn voor de verzorging van de dieren. Doordat dit ten alle tijden doorgang kan vinden hebben de zorgcollega's meer ruimte voor het begeleiden van de deelnemers. In overleg hebben we besloten dit doel nog wel mee te nemen naar volgend jaar, zodat de ingezette werkwijze geborgd kan worden binnen het team.

- De PB'ers ontwikkelen zich door in het uitvoeren van hun PB taken, het op orden houden van de dossiers en het voorzitten van overleggen, evaluaties en MDO's.

Hier hebben de collega's een enorme groei in doorgemaakt. De collega's hebben steeds meer ervaring in het deelnemen aan verschillende overleggen, het nemen van de voorzittersrol en het organiseren en faciliteren van evaluaties en MDO's. Ook zijn de collega's steeds meer taakvolwassen in het uitvoeren van de verschillende PB taken. We nemen dit doel nog wel graag mee naar volgend jaar, omdat dit proces altijd in ontwikkeling is en er nog een aantal collega's stappen kunnen en willen maken op dit gebied het komende jaar.

Nieuwe doelen;

- We borgen gemaakte afspraken en spreken elkaar actief aan op de afgesproken gedragsregels (zie bijlage 1).

- Besluitvorming vindt plaats na input van collega's/deelnemers en/of ouders door leidinggevende en de zorgboerin.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Format gedragsregels

8.3 Plan van aanpak

De acties zijn gepland in de vorige twee paragrafen. De doelen zijn doorlopend in ontwikkeling en zullen terugkomen tijdens de verschillende contactvormen tussen collega's en/of deelnemers. Ook zal er tijdens de teamvergaderingen aandacht worden besteedt aan de gestelde doelen zodat we gezamenlijk de ontwikkeling in beweging houden.

Daarnaast is er vier keer per jaar een evaluatiemoment waarbij de gebruik maken van de PDCA cyclus om de voortgang van de doelen te monitoren en te evalueren.

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.

- 5.3 Notulen medezeggenschap deelnemers workshoplijsten d.d. 17-6-2025
- Notulen medezeggenschap deelnemers workshoplijsten d.d. 21-10-2025
- Huishoudelijk reglement cliëntenraad, Tiny scanner
- Huishoudelijk reglement Cliëntenraad Power to Get Up vof
- Medezeggenschapsregeling
- Notulen overleg ouderraad 17-2-2025
- Notulen overleg ouderraad 26-5-2025
- Notulen overleg ouderraad 25-8-2025
- Notulen overleg ouderraad 3-11-2025
- Medezeggenschap deelnemers, cliëntoverleg d.d. 27-8-2025
- Medezeggenschap deelnemers, verslag cliëntenraad d.d. 15-10-2025
- Medezeggenschap deelnemers, verslag cliëntenraad d.d. 27-08-2025
- Medezeggenschap deelnemers, verslag cliëntoverleg 27-5-2025

8.2 Format gedragsregels

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Verdieping aanbod. Doorontwikkeling van collega's

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Ontwikkelen en uitvoeren van maatschappelijke thema bijeenkomsten basisschool en middelbaar onderwijs.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Uitwerken scholingsprogramma

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Oriënteren op training vlaggensysteem

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Minimaal twee inspraakmomenten voor de deelnemers per jaar

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Vervolg teambuildingsactiviteiten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

herhaling zoonosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Het team is volledig taakvolwassen en in staat om zelfstandig de groep te draaien, hierbij kunnen we aan blijven sluiten bij de behoeften van onze doelgroep.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Doorontwikkeling in het dragen van de gezamenlijke eindverantwoordelijk als team.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Het team ontwikkeld zich waardoor we aan kunnen blijven sluiten bij de steeds complexer wordende hulpvragen in de praktijk.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Het team weet hoe het de balans kan houden tussen de zorg dragen voor de dieren en voldoende ruimte en aandacht voor de deelnemers om hen te faciliteren in het werken aan hun doelen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

De PB'ers ontwikkelen zich door in het uitvoeren van hun PB taken, het op orden houden van de dossiers en het voorzitten van overleggen, evaluaties en MDO's.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

interne training medewerkers en stagiaires

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

ontworming paarden

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

controle medicijnpaspoorten op actualiteit

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

team uitje organiseren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Bestrating ingang

Geplande uitvoerdatum: 09-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Evalueer het functioneren van de verwantenraad, het huishoudelijk reglement en de medezeggenschapsregeling.

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 03-11-2025 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 03-11-2025 (Afgerond)

controle brandblussers en EHBO koffer

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 04-11-2025 (Afgerond)

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 01-10-2025 (Afgerond)

Neem in de verwantenraad een lid op die de volwassenen(raad) kan vertegenwoordigen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

influenza paarden

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 01-10-2025 (Afgerond)

jaarlijkse controle apparaten en machines

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 28-11-2025 (Afgerond)

Plannen functioneringsgesprekken met vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Actie komt jaarlijks terug.

grote schoonmaak paardenstallen

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 30-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Jaarlijkse grote schoonmaak gedaan in 2025

Voeg de documenten uit het Kwaliteitsjaarslag paragraaf 6.3. toe aan paragraaf 4.7.2. van de werkbeschrijving.

Geplande uitvoerdatum: 11-05-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 11-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Voldaan

ouder / cliëntenraad en team bespreken zomer vakantie

Geplande uitvoerdatum: 09-05-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 29-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er is tijdig een besluit genomen wat betreft de zomervakantie.

Konijnenverblijf realiseren

Geplande uitvoerdatum: 09-05-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 27-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: De konijnen/knaagdieren hebben een ruimer verblijf in onze loods gekregen.

opendagen 2025

Geplande uitvoerdatum: 28-04-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 18-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: De opendagen week heeft afgelopen jaar plaatsgevonden van 12 mei tot en met 18 mei 2025.

gesprek accountant jaar financieelverslag

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 30-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Gesprek heeft plaatsgevonden.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 06-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben met goed gevolg deelgenomen aan de audit.

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: 05-04-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 30-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben de opmerkingen die door de auditor aan de werkbeschrijving zijn toegevoegd verwerkt, de werkbeschrijving is opnieuw beoordeeld.

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 02-04-2025, 09:30 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: 02-04-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 22-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Voldaan.

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): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 26-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Voldaan.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 26-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Voldaan.

Buitenverblijf maken voor de konijnen waar ze in de zomer in kunnen verblijven.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Voldaan.

Vervolg teambuildingsactiviteiten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Ook in 2025 hebben we verschillende teambuildingsmomenten georganiseerd. In 2026 zullen we dit voortzetten evenals de intervisiebijeenkomsten.

Implementeren mogelijkheden certificering van onze deelnemers m.b.v. de praktijkbegeleiders.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben een interne extra training gehad zodat we weten wat we moeten doen wat de bedoeling is. 3 collega's zijn nu gecertificeerd. 3 deelnemers hebben hun praktijkdiploma behaald.

team uitje organiseren

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2024
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 01-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: We zijn met het gehele team uiteten geweest.

Interpolis actualiseren bedrijfsverzekeringen

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: 01-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Heeft plaatsgevonden.

Voortgang actielijst, openstaande acties**Interpolis actualiseren bedrijfsverzekeringen**

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

De nieuwe CAO is doorgenomen en de veranderingen zijn geïmplementeerd binnen de organisatie.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Jaarlijks controleren of de eisen wat betreft intern toezicht zijn veranderd waardoor we ons beleid moeten aanpassen.

Geplande uitvoerdatum: 28-05-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Neem in de verwantenraad een lid op die de volwassenen(raad) kan vertegenwoordigen

Geplande uitvoerdatum: 26-06-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

jaarlijkse controle apparaten en machines

Geplande uitvoerdatum: 25-09-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

grote schoonmaak paardenstallen

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

influenza paarden

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 30-10-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

controle brandblussers en EHBO koffer

Geplande uitvoerdatum: 02-11-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Plannen functioneringsgesprekken met vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

team uitje organiseren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

controle medicijnpaspoorten op actualiteit

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

ontworming paarden

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

interne training medewerkers en stagiaires

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

interviews 4 keer per jaar

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Doorontwikkeling in het dragen van de gezamenlijke eindverantwoordelijk als team.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

herhaling zoonosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Vervolg teambuildingsactiviteiten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Minimaal twee inspraakmomenten voor de deelnemers per jaar

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Uitwerken scholingsprogramma

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Ontwikkelen en uitvoeren van maatschappelijke thema bijeenkomsten basisschool en middelbaar onderwijs.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Besluitvorming meer uit het team door de directrice en leidinggevende na input opgehaald te hebben bij de collega's en/of deelnemers.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Uitbreiding en verdieping aanbod.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Zorgboerin Tamara heeft meer ruimte om vrij te nemen van de boerderij, waarbij de boerderij op dezelfde manier doordraait.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Het team is volledig taakvolwassen en in staat om zelfstandig de groep te draaien.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Het team weet hoe het de balans kan houden tussen de zorg dragen voor de dieren en voldoende ruimte en aandacht voor de deelnemers om hen te faciliteren in het werken aan hun doelen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

De PB'ers ontwikkelen zich door in het uitvoeren van hun PB taken, het op orden houden van de dossiers en het voorzitten van overleggen, evaluaties en MDO's.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

We borgen gemaakte afspraken en spreken elkaar actief aan op de afgesproken gedragsregels (zie bijlage 1)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Besluitvorming vindt plaats met input van collega's/deelnemers en/of ouders door leidinggevende en de zorgboerin.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Onderzoeken en invoeren van een efficiëntere werkwijze voor het plannen van evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Verduidelijken van verantwoordelijkheden rondom regie en communicatie met externe betrokkenen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

structureel vastleggen van evaluatiemomenten binnen trajecten.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Blijven monitoren van de balans tussen administratieve taken en directe begeleidingsmomenten met deelnemers.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2028
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2028
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

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): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De nieuwsbrieven van 12-12-2025 en 19-12-2025 zijn doorgenomen en wijzigingen zijn verwerkt.

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: in de afrondende fase

intervisie 4 keer per jaar

Geplande uitvoerdatum: 09-02-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Voldaan

Navraag doen voor extern partij om de intervisie te geven op de zorgboerderij

Geplande uitvoerdatum: 09-02-2026
Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Het gehele team krijgt 4 keer per jaar intervisie aangeboden. Daarnaast volgen de SKJ geregistreerde collega's nog aanvullend 6 keer per jaar intervisie vanuit SIVZ.

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): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Nagegaan en voldaan

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): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Nagegaan en voldaan

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): Power to Get Up (1839)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2025 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 16-04-2026

Geldt voor locatie(s): Power to Get Up (1839)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-04-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026