

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Stichting Manege 'Het Roessingh' (1200)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Manege het Roessingh (1200)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----|
| Kwaliteitsjaarverslag | --- |
| Bedrijfsgegevens | 4 |
| 1 Voorwoord | 4 |
| 1.1 Voorwoord van de zorgboerderij | 5 |
| 2 Algemeen | 5 |
| 2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij | 6 |
| Algemeen | 6 |
| Extra activiteiten | 6 |
| Deelnemers, medewerkers, vrijwilligers en stagiaires | 6 |
| De paarden | 6 |
| Overige | 6 |
| 2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces | 7 |
| Client volg systeem | 7 |
| Audit | 7 |
| Netwerk/Branchevereniging | 7 |
| 2.3 Algemene conclusies | 7 |
| 3 Deelnemers en medewerkers | 10 |
| 3.1 Deelnemers | 11 |
| 3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers | 11 |
| 3.3 Personeel | 12 |
| Personele aangelegenheden | 13 |
| 3.4 Stagiairs | 13 |
| 3.5 Vrijwilligers | 13 |
| 3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers | 13 |
| Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers | 14 |
| Acties en vervolg: | 14 |
| 4 Scholing en ontwikkeling | 14 |
| 4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten | 15 |
| 4.2 Opleidingsdoelen komende jaren | 15 |
| 4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling | 15 |

| | |
|---|----|
| Opleidingsdoelen komende jaren | 16 |
| Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling | 16 |
| 5 Terugkoppeling van deelnemers | 16 |
| 5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers | 18 |
| Evaluatiegesprekken deelnemers | 18 |
| 5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken | 18 |
| Conclusies uit de evaluatiegesprekken | 19 |
| Algemeen | 19 |
| Evaluatie per doelgroep | 19 |
| 5.3 Inspraakmomenten | 20 |
| Inspraakmomenten | 21 |
| Agenda van de inspraakmomenten: | 21 |
| Acties: | 21 |
| 5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten | 22 |
| Conclusies uit de inspraakmomenten | 23 |
| 5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers | 23 |
| 5.6 Conclusies uit de deelnemertevredenheidsmeting | 23 |
| Conclusies uit de deelnemertevredenheidsmeting | 23 |
| 6 Meldingen en incidenten | 23 |
| 6.1 Ongevallen en bijna ongevallen | 25 |
| 6.2 Medicatie | 25 |
| 6.3 Agressie | 25 |
| 6.4 Ongewenste intimiteiten | 25 |
| 6.5 Strafbare handelingen | 25 |
| 6.6 Klachten | 25 |
| 6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten | 25 |
| 7 Acties | 25 |
| 7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst | 26 |
| 8 Doelstellingen | 26 |
| 8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar | 27 |
| 8.2 Doelstellingen voor het komende jaar | 27 |
| 8.3 Plan van aanpak | 27 |

Overzicht van bijlagen

27

Actielijst

29

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Stichting Manege 'Het Roessingh'

Registratienummer: 1200

Slagmanweg 12, 7522 AK Enschede

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 41027671

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

Locatiegegevens

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

Manege het Roessingh

Registratienummer: 1200

Slagmanweg 12, 7522 AK Enschede

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Overijssel

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

2025: Een Jaar van Feest en Vooruitgang bij Stichting Manege het Roessingh

Wat een bijzonder jaar hebben we samen achter de rug! In 2025 vierden we met veel trots ons **50-jarig jubileum** bij Manege het Roessingh. Dit lustrumjaar bood ons de gelegenheid om niet alleen terug te blikken op de rijke geschiedenis van onze manege, maar ook vooruit te kijken naar een veelbelovende toekomst en alles wat we hebben bereikt. Mede dankzij de steun en betrokkenheid van diverse medewerkers, vrijwilligers en betrokken instanties en bedrijven.



Hoogtepunten van 2025:

Het afgelopen jaar was er een van feest en vooruitgang, en we willen graag een aantal belangrijke momenten met jullie delen:

- **Jubileum en Lustrumviering:** We hebben ons 50-jarig bestaan groots gevierd, samen met al onze sponsors, donateurs, vrijwilligers en ruiters. Het was een feestelijke gelegenheid om stil te staan bij alles wat we samen hebben bereikt. Dankzij jullie steun konden we dit moment met iedereen delen.
- **Jubileumboek en Video:** Ter gelegenheid van deze bijzondere mijlpaal hebben we een prachtig jubileumboek samengesteld. Hierin komt de geschiedenis van de manege, belangrijke mijlpalen en mooie herinneringen aan bod. Daarnaast hebben we ook een jubileumvideo geproduceerd, waarin de hoogtepunten van de afgelopen 50 jaar en de impact van onze manege op de gemeenschap in beeld gebracht is.
- **Nieuwe Sponsors:** We zijn bijzonder dankbaar voor de nieuwe sponsors die zich dit jaar bij ons hebben aangesloten. Mede dankzij hun steun kunnen we blijven investeren in het welzijn van onze paarden en de verdere ontwikkeling van ons aanbod.
- **Nieuwe vrijwilligers en Stagiaires:** Wij zijn blij met onze inzet van onze huidige vrijwilligers en zijn verheugd dat we weer een aantal nieuwe vrijwilligers en stagiaires zich bij ons hebben aangemeld.
- **Wijziging in Bestuur:** In 2025 zijn er nieuwe bestuursleden bijgekomen en hebben afscheid genomen van een aantal bestuursleden, waardoor wij in 2026 een mooie mix hebben van nieuwe en langer zittende bestuursleden. Hierdoor kunnen we in de toekomst weer rekenen op een voltallig en evenwichtig bestuur.
- **Verbouwing en Verduurzaming:** De voorbereidingen voor een verbouwing met name van de huidige stallen, zijn in volle gang! Deze zal in 2026 worden uitgevoerd. We willen onze faciliteiten verder verbeteren, zodat we het welzijn van onze paarden én het comfort van onze ruiters kunnen waarborgen. Dit omvat onder andere de verbouwing van de stallen en andere ruimtes, die zullen na de verbouw voldoen aan de nieuwste (dier)welzijnseisen.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Algemeen

- De zorgmanege heeft ook dit lustrumjaar geholpen met de algemene taken in de verzorging van de paarden en pony's, de uitstraling en onderhoud van de manege en alles er om heen.
- Er zijn verschillende activiteiten georganiseerd en de verschillende taken en de werkzaamheden zijn verschillend en gaan hand in hand met de seizoenen mee. De zorgmanege groeit gestaag en neemt een belangrijke positie in, in onze manege. Met name in de verzorging van de paarden en pony's. Maar zijn ook betrokken bij het helpen schoonhouden en ook gedeeltelijke in de onderhoud van de manege.

Extra activiteiten

- Wij zijn ook dit jaar begonnen met een nieuwjaarbijeenkomst voor iedereen en een nieuwjaar lunch voor de volwassen deelnemers. Het maken van een bedrijfsfilm, vanwege het Lustrum waarin we hebben kunnen laten zien wat wij doen, en waar we voor staan.
- Het 50 jarige lustrum is groots gevierd, zo hadden wij 1 dag waarin wij relaties en sponsoren hadden uitgenodigd en 1 dag dat iedereen van harte was uitgenodigd om deze mijlpaal met ons te vieren. Er was die dag ook veel te doen en veel familie van de deelnemers kwamen ook een kijkje nemen. Er is ook een brochure gemaakt over de manege van toen tot nu en daar heeft de manege ook een rol in gespeeld.
- Sinterklaas en zijn Pieten waren dit jaar ook weer van de partij en gaf weer veel plezier. Doordat de deelnemers, medewerkers en vrijwilligers ook door konden geven, waarom ze hier graag naar de manege kwamen.
- Ook het kersbakjes maken is langzamerhand een vast onderdeel van het programma geworden. Er zijn ook weer mooie creaties gemaakt.

Deelnemers, medewerkers, vrijwilligers en stagiaires

- Tijdens de vakantieperiode zijn wij ook extra ingezet, voor een tweetal deelnemers om toch structuur en afleiding te kunnen bieden, tijdens de vakantieperiode. Eind van het jaar is van een cliënt haar man overleden, dit heeft veel impact gehad. Het is mooi om te zien dat er hier voldoende aandacht voor elkaar is en elkaar ook kunnen steunen in moeilijkere tijden.
- Er zijn enkele stagiaires geweest van de maatschappelijke zorg en van de dier- en paardenhouderij, welke hun stage weer hebben afgerond. Daarnaast zijn er in de verzorging ook een aantal vaste vrijwilligers bij gekomen. Dit bied een mooie mix van diverse mensen met hetzelfde doel.

De paarden

- Afgelopen zomer zijn de paarden, weer op vakantie geweest tijdens de vakantieweken. Het gereed maken van de weides en het vervoeren van en naar de weides heeft iedereen ons weer een handje geholpen. Er zijn wat paarden nieuw bijgekomen en hebben helaas ook van een aantal afscheid moeten nemen. Dit is altijd verdrietig, maar hoort bij het werken op een zorgboerderij. Om nieuw leven te ontdekken en afscheid nemen hoort daar ook bij en is een onderdeel van het leven. Wij

hebben wat meer oudere paarden op de manege, welke ook vaak meer verzorging nodig hebben. Het is heel mooi om te zien dat onze deelnemers daar zo goed mee om gaan en zij de zorg geven welke deze paarden nodig hebben.

Overige

- Wij zijn dit jaar ook begonnen met het introduceren van de goede dag app. Zodat we de activiteiten en aanwezigheid kunnen registreren. Ook is begin dit jaar de wensambulance geweest, waardoor er een wens van een palliatieve cliënt in vervulling kon gaan.
- Binnen alle beschreven activiteiten staat de kwaliteit van zorg centraal, waarbij we continu aandacht hebben voor veiligheid, deskundige begeleiding en het welbevinden van onze deelnemers. In het verdere jaarverslag wordt toegelicht hoe wij deze kwaliteit borgen, evalueren en waar nodig verbeteren binnen de context van ons zorgaanbod.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Client volg systeem

Wij zijn dit jaar bezig gegaan met zorgsysteem ONS. Vanaf 2026 gaan we de gehele Cliënt administratie overzetten in ONS. De financiering komt van WLZ, WMO, Jeugdwet en in onderaannemerschap.

Audit

Er is begin februari 2025 weer een audit plaatsgevonden. En op basis van het advies van de auditor en de informatie die bij ons bekend is, hebben we besloten dat uw werkwijze en de beschrijving hiervan voldoen aan de eisen. Daarom zijn ze goedgekeurd. Deze goedkeuring is een belangrijke stap voor uw certificering, zoals beschreven in het 'Reglement Branche Certificering Landbouw en Zorg'. Met deze goedkeuring wordt het keurmerk 'Kwaliteit Laat Je Zien' verlengd tot 6 februari 2027.

Aanpassingen: De persoonlijke RI&E mbt de jeugd wordt aangepast. Daar zij nu toegespitst zijn op volwassenen. Ook de evaluatie is nu aangepast op jeugd.

Netwerk/Branchevereniging

De zorgmanege is door middel van deelname aan de Vereniging Zorgboeren Overijssel, aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg. Door deze lidmaatschappen aan te gaan, met als voorwaarde het voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen, wordt continue gewerkt aan deze kwaliteit, evenals de doorontwikkeling en borging. Stichting Manege het Roessingh voldoet aan de norm en eisen hiervoor. Stichting Manege het Roessingh is een gecertificeerd FPG (Federatie Paardrijden Gehandicapten) bedrijf en voldoet aan de eisen van de FNRS (Federatie Nederlandse ruitersportcentra) en SVP (Stichting Veilig Paardrijden). De RI&E Stigas voor zorgboerderijen en paardhouderij wordt minimaal jaarlijks uitgevoerd en wordt actueel bijgehouden. Ook dit is een continue proces.

Kwaliteitssysteem

Wij maken gebruik van het kwaliteitssysteem Kwaliteit laat je zien. Deze houdt ons op de hoogte van de diverse kwaliteitseisen en wordt integraal in ons bedrijf toegepast. Ook de kernwaarden waar wij mee werken komen daar in terug.

Het kwaliteitssysteem wordt binnen ons bedrijf actief gebruikt bij evaluaties, team overleg en het doorvoeren van verbeterpunten. Op deze manier werken wij continu aan het signaleren, bespreken en aanpassen van onze werkwijze, zodat de kwaliteit van zorg geborgd en verder ontwikkeld blijft.

Kernwaarden zorgboerderij Kwaliteit laat je zien.

Ik hoor erbij en doe mee

Sociale contacten, steun en erbij horen: op de zorgboerderij kunnen deelnemers sociale contacten opbouwen en steun en waardering krijgen van de zorgboer, begeleiders, andere deelnemers en/of vrijwilligers. Deelnemers horen erbij en ze ervaren gelijkwaardigheid. Ze voelen zich vaak onderdeel van een team en van de buurt. Met de verschillende dieren kunnen deelnemers een band opbouwen en voor hun gevoel steun ontvangen.



Binnen deze vormen van sociale interactie kunnen deelnemers zowel steun en waardering ontvangen als geven. Dit versterkt het gevoelens van gelijkwaardigheid en eigenwaarde. Op de zorgboerderij kunnen deelnemers daarnaast contact hebben met mensen uit de buurt. Bij sommige locaties is er een winkel, een eetgelegenheid of kunnen vaste bezoekers wekelijks langs komen om groenten op te halen. Sommige locaties worden bezocht door kinderen van nabijgelegen scholen. Dit versterkt het gevoel bij deelnemers dat ze meedoen in de samenleving.

Ik kan kiezen uit nuttig werk

Keuze uit zinvolle activiteiten en werkzaamheden: op de boerderij wordt samen gewerkt, als een team. Er is veel werk te doen en daardoor is er een ruime keuze aan activiteiten, waardoor deelnemers activiteiten kunnen doen die zij zelf leuk en nuttig vinden. Deelnemers kunnen kiezen uit verschillende agrarische activiteiten en werkzaamheden (o.a. het verzorgen van dieren, tuinieren, werken op het land). Ook kunnen zij helpen bij verschillende huishoudelijke activiteiten, zoals gezamenlijk koken. De werkzaamheden worden als zinvol ervaren doordat ieders bijdrage meetelt in dat wat het team gezamenlijk bereikt.



We eten samen gezond

Gezond eten: op de boerderij wordt samen gegeten, het zijn ankerpunten in de dag. Er is aandacht voor gezond en goed eten. Sommige ingrediënten komen vers en onbewerkt van het land en deelnemers zijn zelf betrokken bij de productie ervan.



Ik beweeg veel op de boerderij

Beweging: de combinatie van de verschillende activiteiten en de buitenomgeving met verschillende plekken om naartoe te gaan (bijv. tuin, stal, boomgaard, werkplaats) zorgt ervoor dat deelnemers op een natuurlijke manier fysiek actief zijn op de zorgboerderij.



Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn

Natuurlijke omgeving: op zorgboerderijen zijn er veel mogelijkheden om naar buiten te gaan en tijd te spenderen in de fysieke groene ruimte op/rondom de zorgboerderij. Deze omgeving biedt deelnemers de mogelijkheid om ruimte en rust te ervaren en overmatige prikkels te vermijden. Ook biedt de groene omgeving mogelijkheden voor zingeving en reflectie.



Het ritme op de boerderij geeft mij houvast

Structuur: de zorgboerderij draagt vaak bij aan structuur in het leven van deelnemers. Er is veelal een vaste dagindeling, met op vaste tijden activiteiten en koffie- en eetmomenten. Elke dag zijn er activiteiten die gedaan moeten worden, zoals het verzorgen van dieren. Ook zorgen de verschillende seizoenen en de gebeurtenissen die daarmee gepaard gaan voor structuur.



Ik word gezien en gehoord



Persoonsgerichte begeleiding: op de zorgboerderij is er persoonlijke aandacht voor de interesses, wensen en mogelijkheden van individuele deelnemers. Maatwerk dus, waarbij er aandacht is voor wat deelnemers zelf belangrijk vinden en de zorg die nodig en geïndiceerd is. De activiteiten en werkzaamheden op de zorgboerderij worden hier zo veel mogelijk op afgestemd. Ook is er volgens de deelnemers vaak sprake van een betrokken en gelijkwaardige relatie met de zorgboer. Deelnemers voelen zich gewaardeerd.



Het is op de boerderij net zoals in het gewone leven

Gewone leven: op de zorgboerderij kunnen deelnemers het gewone leven ervaren. Deelnemers zijn bezig met zinvolle werkzaamheden waarbij niet alle risico's worden weggenomen en er wordt weinig over zorg gesproken. Vaak is er een huiselijke inrichting en sfeer, waardoor deelnemers zich snel thuis voelen. Ook de huishoudelijke activiteiten die deelnemers kunnen uitvoeren kunnen hieraan bijdragen.



Ik krijg de kans om te leren

Stimulerende omgeving die aanzet tot groei: de boerderij is activerend door de aanwezigheid van de verschillende agrarische/buitenactiviteiten. Op de boerderij worden deelnemers ingezet op taken waar ze goed in zijn. Dit helpt om vaardigheden te behouden en waar mogelijk verder te ontwikkelen. Ook is er de mogelijkheid om te leren van eigen fouten en successen. Deelnemers leren daardoor nieuwe talenten van zichzelf te ontdekken. Dit versterkt het gevoel van eigenwaarde. Vaak zetten deelnemers stappen richting regulier werk of andere vormen van maatschappelijke participatie.



2.3 Algemene conclusies

De zorgmanege heeft afgelopen jaar ook weer een groei meegemaakt bij onze verschillende doelgroepen. Wij zitten nog niet aan onze top, maar laten het gestaag groeien. Dit kan totdat de vrije plaatsen voor onze doelgroepen vol zijn. Wij laten dit liever langzaam aan groeien, zodat wij onze zorg tak op de manege langzaam kunnen uitbouwen en goede kwaliteit kunnen leveren. De cliënttevredenheid en de feedback bevestigen dat onze bewuste keuze voor geleidelijke groei en structurele kwaliteitsbewaking bijdraagt aan een stabiele en verantwoorde verdere ontwikkeling van onze zorgmanege. Ook is het voor sommige personen fijner om langzaam steeds nieuwe personen te leren kennen en mee te werken. De audit begin dit jaar hebben wij ook weer met goed gevolg doorlopen en daarmee is ook bevestigd dat alles up-to-date is en dat wij voldoen aan de gestelde eisen. Ons kwaliteitssysteem helpt mee om bewuster om te gaan met de Plan-Do-Check-Act werkwijze van werken. Kwaliteit is meer dan zorg leveren, ook administratieve zaken en juiste overdracht is net zo noodzakelijk. De werkbeschrijvingen helpen daarbij. De doelstelling van voorgaande jaar was gestage groei in zowel deelnemers als ook onze zorgprofessionals, mogen leren en groeien. Doordat wij lid zijn van zowel Boer en Zorg en Vereniging Zorgboerderijen Oost, zijn wij aangesloten bij een best groot netwerk met verschillende, maar ook gelijkwaardige organisaties. Waar je ook op terug kan vallen, mochten er specifieke vragen of moeilijkheden zijn.

Bijlagen

- Audit 2025

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Binnen de zorgmanege bieden wij begeleiding aan jeugd en volwassenen.

Instroom:

Afgelopen jaar hebben wij in totaal 9 nieuwe deelnemers mogen verwelkomen, waarvan 6 jeugdigen en 3 volwassenen.

Uitstroom:

In dezelfde periode zijn 3 jeugdige en 1 volwassen deelnemer gestopt. Twee deelnemers zijn uitgestroomd doordat een gemeente niet langer deelnam aan de aanbesteding binnen de 14 omliggende gemeenten, waardoor wij aan hen geen zorg meer mochten verlenen. Van twee deelnemers werd de indicatie niet verlengd.

Huidige stand:

Op dit moment begeleiden wij 22 deelnemers, waarvan 11 jeugdigen en 11 volwassenen. De verdeling naar financieringsvorm is als volgt:

- 3 WLZ
- 3 WMO
- 5 in onderaannemerschap
- 11 Jeugdwet

Deze ontwikkelingen laten zien dat er sprake is van een stabiele bezetting met een evenwichtige verdeling tussen jeugd en volwassenen, waarbij externe factoren zoals aanbestedingen van invloed kunnen zijn op de samenstelling van de deelnemersgroep.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Het zorgaanbod bevalt goed bij de deelnemers; zowel de begeleiding als de werkwijze scoren hoog in onze tevredenheidsmetingen. Het aantal volwassenen is uitgebreid, zowel in aantal deelnemers als in dagdelen, net zoals bij de jeugd; ook het maatwerk en de dagbesteding zijn hierdoor verder uitgebouwd. Wij werken met kleine groepjes, waardoor wij goed een vinger aan de pols kunnen houden en kunnen zien wat nodig is en wat verbeterd kan worden. Om de communicatie te verbeteren en duidelijkheid en voortgang te kunnen monitoren, hebben wij gekozen voor het gebruik van de Goede Dag-app.

Deze aanpak draagt bij aan een persoonlijke, overzichtelijke en kwalitatief goede begeleiding, waarbij we continu inspelen op de behoeften en tevredenheid van onze deelnemers.



3.3 Personeel

Personele aangelegenheden

Het team op de zorgboerderij is divers, zowel in opleidingsniveau, ervaring als leeftijd, en sluit goed aan bij onze specifieke doelgroepen. De medewerkers die zorg verlenen zijn tevens gediplomeerd instructeur FPG en verzorgen paardrijlessen voor mensen met een beperking, waarbij zij ook de begeleiding van deelnemers met de paarden verzorgen. Vaste vrijwilligers en stagiaires ondersteunen hierbij. Jaarlijks worden functioneringsgesprekken ingepland met medewerkers en vrijwilligers. Er is weinig wisseling binnen het zorgteam, dat wordt gekenmerkt door enthousiasme en deskundigheid. Het overdragen van deelnemers verloopt goed; daarnaast zullen wij werken met dag overdrachten om de communicatie nog verder te verbeteren.

Door deze deskundigheid, stabiliteit en betrokkenheid kan het team op een professionele en persoonlijke manier zorg bieden, waardoor de kwaliteit en continuïteit van begeleiding voor onze deelnemers gewaarborgd blijft.

3.4 Stagiairs

Wij hebben verschillende stagiaires mogen ontvangen, afkomstig van zowel de dier- en paardenhouderij als de maatschappelijke zorg. Met betrekking tot het zorggedeelte hebben wij in 2025 twee stagiaires begeleid, die beide hun stage voor Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg met een meer dan voldoende hebben afgerond. De stagebegeleider binnen de zorgmanege volgt het stagevolgplan van de opleiding, waarin evaluatiegesprekken een vast onderdeel zijn.

Door hun inzet en begeleiding kunnen stagiaires waardevolle praktijkervaring opdoen, terwijl zij tegelijkertijd bijdragen aan de continuïteit en kwaliteit van de zorg voor onze deelnemers.

3.5 Vrijwilligers

Wij hebben een team van vier vaste vrijwilligers die ondersteunend zijn aan de activiteiten van de deelnemers. Een vrijwilliger heeft de rol van coördinator zorgprofessionals (20 uur per week). Hij opent de manege in de ochtend, verzorgt het voeren van de paarden en pony's ontvangt de deelnemers van de zorgmanege, helpt bij de voorbereidingen van de lessen en coördineert waar nodig de stalmedewerkers, stagiaires, vrijwilligers en deelnemers. Wij houden minimaal jaarlijks een evaluatie/vrijwilligersbijeenkomst, waar er ook altijd gekeken wordt, wat gaat goed en wat kan beter. De overige drie vrijwilligers helpen minimaal 8 uur per week en ondersteunen waar nodig, zowel bij de dagelijkse zorg in de manege als bij de lessen en de verzorging van de paarden. Zij zorgen ervoor dat de deelnemers hun toegewezen taken goed kunnen uitvoeren en begeleiden waar nodig bij het ophalen en terugbrengen van de paarden uit de stal of weide, altijd in samenwerking met een zorgmedewerker of instructeur. Bij activiteiten wordt meegeholpen of uitleg gegeven, waarbij men samenwerkt en elkaar aanvult waar mogelijk. De begeleiding van vrijwilligers wordt georganiseerd via periodiek overleg met zowel de medewerkers als de vaste vrijwilligers. Het team van vrijwilligers is stabiel en er zijn weinig wijzigingen. Ontwikkelingen en verbeterpunten worden besproken tijdens de overleggen, waarbij feedback van vrijwilligers actief wordt meegenomen om de ondersteuning van de deelnemers en de organisatie verder te optimaliseren. Door hun inzet, betrokkenheid en deskundigheid dragen de vrijwilligers substantieel bij aan een veilige, georganiseerde en kwalitatief hoogwaardige begeleiding van onze deelnemers.

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

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

Het team is divers, zowel in diplomering, ervaring als leeftijd, en sluit goed aan bij onze specifieke doelgroepen. Deze diversiteit brengt verschillende communicatiestijlen met zich mee, zoals mail, WhatsApp, papier en persoonlijk overleg. Om dit effectief te organiseren, is afgesproken dat er periodiek overleg plaatsvindt met zorgmedewerkers, instructeurs, overige medewerkers en vaste vrijwilligers. Daarnaast is er een maandelijks overleg tussen zorgmedewerkers en de manager. Communicatie over activiteiten en bijzonderheden verloopt via de Goede Dag-app, persoonlijk overleg, het whiteboard in de gang en waar nodig via WhatsApp. Als informatie niet op deze manieren kan worden gedeeld, wordt telefonisch contact gezocht met de betrokken begeleider(s).

Van stagiaires wordt verwacht dat zij tijdig terugkoppeling geven over de voortgang van hun activiteiten. Daarnaast zijn de activiteiten uitgebreid met extra paardgerelateerde onderdelen, wat goed wordt ontvangen door de deelnemers.

Uit evaluatie van het afgelopen jaar blijkt dat deze structuur van overleg en communicatie goed werkt en bijdraagt aan een duidelijke taakverdeling, samenwerking en continuïteit in de zorg. Wij hebben voldoende bevoeg

Acties en vervolg:

- Het periodieke overleg blijft gehandhaafd en wordt waar nodig uitgebreid om nieuwe activiteiten of bijzonderheden te bespreken.
- Terugkoppeling van stagiaires wordt actief gevolgd om hun leerproces en bijdrage aan de zorg verder te optimaliseren.
- De inzet van vrijwilligers en hun rol in begeleiding en activiteiten blijft structureel geëvalueerd en afgestemd op de behoeften van de deelnemers.
- De Goede Dag-app en andere communicatiemiddelen worden consequent gebruikt om informatie-uitwisseling en voortgang te monitoren.

Door deze gestructureerde aanpak blijven personeel, stagiaires en vrijwilligers goed afgestemd, deskundig en betrokken, wat de kwaliteit en continuïteit van de begeleiding voor onze deelnemers waarborgt.

Er is voldoende en bekwaam personeel om onze deelnemers te begeleiden en er zijn op dit moment geen openstaande vacatures.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen en intervisiebijeenkomsten

Het afgelopen jaar was het doel om de kennis en vaardigheden van onze medewerkers op peil te houden en waar nodig verder te ontwikkelen, zodat de begeleiding van deelnemers veilig en kwalitatief hoogwaardig blijft. Hierbij ligt de focus op het behouden van deskundigheid in de zorg en het omgaan met de specifieke behoeften van onze doelgroepen, zowel op fysiek als mentaal vlak.

Alle zorgmedewerkers beschikken over een actieve BHV-licentie. Daarnaast volgen instructeurs regelmatig bijscholing via de Federatie Paardrijden Gehandicapt (FPG) en de KNHS, afhankelijk van de relevante onderwerpen. De opleidingsdoelen van deze scholing zijn gericht op het verbeteren van begeleidingstechnieken, veiligheid en kennis van paardgerelateerde activiteiten. Alle gevolgde opleidingen en bijscholing zijn succesvol afgerond.

Door onze aansluiting bij de Federatie Landbouw en Zorg onderhouden wij een netwerk met andere zorgboeren, wat het uitwisselen van kennis, casuïstiek en informatie bevordert. Ook werken wij samen met Onderwijs Centrum het Roessingh, Revalidatiecentrum het Roessingh en Karakter Kinder- en Jeugdpsychiatrie, waarbij doorverwijzing en multidisciplinaire evaluaties plaatsvinden. Uit ervaring blijkt dat ons zorg- en activiteitenaanbod een positief effect heeft op zowel het fysieke als mentale welzijn van onze deelnemers, wat inmiddels ook wetenschappelijk wordt ondersteund.

Op basis van de huidige kennis en vaardigheden is er voldoende deskundigheid binnen het team. Scholing en bijscholing blijven echter structureel nodig, met name door veranderingen in doelgroepen, zorgzwaarte en wetgeving, en zullen jaarlijks worden voortgezet.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Opleidingsdoelen komende jaren

Via het Roessingh worden wij op de hoogte gehouden van nieuwe ontwikkelingen en noodzakelijke bijscholing binnen ons vakgebied. Ook Boer en Zorg biedt de noodzakelijke en ontwikkelingsgerichte opleidingen voor medewerkers in de zorg.

Aangezien wij steeds meer jeugdaanvragen ontvangen voor maatwerk of dagbesteding, waaronder jongeren met een eetstoornis, willen wij de komende periode extra scholing en informatie organiseren. Dit biedt onze medewerkers meer achtergrondkennis en handvatten om deze doelgroep op een deskundige en veilige manier te begeleiden.

Alle zorgmedewerkers en instructeurs beschikken over een BHV-opleiding. De verplichte herhaling van de BHV-opleiding voor onze huidige BHV'ers is in 2025 gevolgd via de FPG-maneges in regio Oost.

Voor de komende jaren blijven wij ons richten op het uitbreiden van deskundigheid door bijscholing op het gebied van zorg bij specifieke doelgroepen, veiligheid, pedagogische vaardigheden en relevante wet- en regelgeving.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Opleidingsdoelen komende jaren

Belangrijk voor medewerkers is om steeds bij te blijven met de ontwikkelingen in het vakgebied, maar ook daarbuiten. Wij noemen dat kennisontwikkeling. Het continu blijven leren wordt steeds belangrijker in de huidige maatschappij. Onderzoeken tonen aan dat organisaties die veel tijd steken in kennisontwikkeling succesvoller zijn. Daarnaast blijkt dat kennisontwikkeling ervoor zorgt dat er meer garantie is voor de continuïteit van het bedrijf. Verdere voordelen van kennisontwikkeling zijn: Continu lerende organisaties hebben een hogere klant tevredenheid

Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Voor onze medewerkers is het van groot belang om voortdurend bij te blijven in ontwikkelingen binnen en buiten ons vakgebied; wij noemen dit kennisontwikkeling. Het continu leren wordt steeds belangrijker en draagt bij aan de kwaliteit van zorg, de continuïteit van onze organisatie en de tevredenheid van zowel deelnemers als medewerkers. Onderzoeken laten zien dat organisaties die investeren in kennisontwikkeling succesvoller zijn en een hoger verandervermogen hebben.

Het proces rondom scholing en ontwikkeling verloopt bij ons gestructureerd: eerst wordt de opleidingsbehoefte in kaart gebracht, vervolgens worden doelen gesteld. Medewerkers volgen de trainingen of opleidingen en na afronding evalueren we of de gestelde doelen zijn behaald. Op basis van deze evaluatie worden nieuwe behoeften en doelen vastgesteld voor het volgende jaar.

Tijdens de functioneringsgesprekken is scholing een vast onderwerp, waarbij aandacht wordt besteed aan:

- Huidige opleidingen en cursussen
- Planning en benodigde ondersteuning
- Nieuwe doelen en gewenste scholing voor het komende jaar
- Evaluatie van het behaalde resultaat en de opbrengst voor het werk en de collega's

Uit het afgelopen jaar blijkt dat deze aanpak effectief is: medewerkers hebben vaak een specifiek expertisegebied waarin zij zich verder willen bekwamen, en werken daarnaast in teamverband aan activiteiten waardoor kennis en vaardigheden gezamenlijk worden versterkt. Hierdoor kunnen medewerkers beter voorbereid en deskundig activiteiten organiseren en begeleiden.

Voor de komende periode blijven wij deze systematiek hanteren, waarbij kennisontwikkeling en scholing structureel worden gekoppeld aan de doelen van medewerkers en de behoeften van onze deelnemers.

Organisaties waar continu geleerd wordt hebben een hoger verandervermogen. Jonge kenniswerkers hechten net zoveel waarde aan zichzelf ontwikkelen als aan de hoogte van het salaris. Tijdens de functioneringsgesprekken is opleidingen een vast thema, met de volgende punten. Met welke opleiding ben je momenteel mee bezig, Wat is op dit moment de planning hiervan Heb je daar nog ondersteuning bij nodig Zijn er nieuwe doelen/opleidingen voor volgend jaar waar je aan wilt werken? Na het volgen van de cursus/opleiding, vragen we of het doel waarom je de opleiding bent gestart is behaald. En of je collega's aan kunt geven wat dit jou gebracht heeft. In het begin van het jaar worden de speerpunten/doelen gezamenlijk besproken. Aan deze doelen worden dan activiteiten/opleidingen/cursussen gekoppeld. Nadat de functioneringsgesprekken zijn geweest kunnen we vaststellen hoe het is gegaan en of dit het juiste effect heeft gehad. Een van de veranderingen die het heeft gebracht is dat iedereen vaak een specifiek expertise gebied heeft of ergens handig in is en zich en zich hierin verder wil bekwamen. Ook werken wij in teams samen aan bepaalde activiteiten. Waardoor eenieder meer kennis en kunde opdoet om bepaalde activiteiten te organiseren.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Evaluatiegesprekken deelnemers

Tijdens de evaluatiegesprekken komen alle punten uit het begeleidingsplan aan de orde. Er wordt besproken of de huidige leer- en werkdoelen nog actueel zijn of dat deze bijgesteld moeten worden. Wanneer de zorgvraag verandert, wordt het begeleidingsplan aangepast. Ook kunnen deelnemers hun wensen voor nieuwe activiteiten aangeven. Deze wensen worden beoordeeld op haalbaarheid en er wordt afgesproken op welke wijze hieraan gewerkt kan worden. Concreet wordt besproken hoe de activiteiten en werkzaamheden verlopen, wat goed gaat, wat beter kan en hoe hieraan gewerkt wordt. Vanaf 2024 worden evaluatiegesprekken twee keer per jaar aangeboden; voor WLZ-deelnemers is dit standaard, voor andere deelnemers soms één keer per jaar, afhankelijk van de beschikkingstermijn.

Uit evaluaties blijkt dat de begeleidingsdoelen over het algemeen goed aansluiten bij de gerealiseerde plannen, vooral bij deelnemers die al langere tijd bij ons in zorg zijn. Voor nieuwe deelnemers, bijvoorbeeld via de WMO, vallen de doelen vaak binnen een termijn van één jaar. Het proces van plannen, voeren van gesprekken, verslaglegging en aanpassen van begeleidingsplannen verloopt volgens de gestelde normen. Een aandachtspunt blijft het SMART formuleren van doelen om de voortgang beter meetbaar en inzichtelijk te maken.

Tijdens de gesprekken komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Algemeen: Beleving van de deelnemer, welke activiteiten of werkzaamheden het leukst zijn, en eventuele wensen voor veranderingen op de zorgmanege.
- Vorderingen leer- en werkdoelen: Wat waren de doelen van de afgelopen periode, welke vorderingen zijn geboekt en welke nieuwe doelen worden vastgesteld.
- Begeleiding: Tevredenheid over de begeleiding, geschiktheid van de ondersteuning en gemaakte afspraken.
- Taken: Overzicht van de taken die de deelnemer heeft uitgevoerd en de taken die gepland staan voor de komende periode.

Door dit structurele evaluatieproces wordt zichtbaar wat het effect is van de ingezette begeleiding en kunnen trends en verbeterpunten tijdig worden opgepakt, wat bijdraagt aan een continue kwaliteitsverbetering van de zorg voor alle deelnemers.



5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Algemeen

De evaluatiegesprekken vinden twee keer per jaar plaats voor WLZ-deelnemers. Bij deelnemers via de Jeugdwet kan één evaluatie per jaar voldoende zijn, afhankelijk van de wijkcoach. Daarnaast onderhouden wij contact met ouders en begeleiders over de voortgang, zodat waar nodig sneller kan worden geschakeld of activiteiten en zorgvragen kunnen worden aangepast.

Tijdens de evaluatie wordt bekeken of de gemaakte afspraken nog passend zijn en of de zorgvraag gewijzigd is. Een afspraak voor het volgende evaluatiegesprek wordt direct gepland en vastgelegd. Middels het begeleidingsplan en de evaluatiegesprekken worden de leerdoelen van de deelnemers aangepast of voortgezet. Hierbij staat de deelnemer centraal, ondersteund door de begeleider van de zorginstelling, de begeleider van de zorgmanege en de coördinator van de zorgmanege.

Wij werken met verschillende doelgroepen: kinderen, jeugd en volwassenen, waarbij steeds gekeken wordt naar de individuele zorgvraag en kwaliteiten van de deelnemers. Ondanks de verschillen krijgen wij veel positieve feedback van deelnemers en hun ouders/begeleiders over de groei die wordt geboekt en het veilige, stimulerende klimaat op de zorgmanege.

Evaluatie per doelgroep

- **Kinderen (tot ±12 jaar):** De hulpvraag richt zich vaak op zelfontwikkeling, sociale interactie en zelfstandigheid, maar ook op het ontlasten van ouders. Door een veilige en rustige omgeving, gecombineerd met leerzame en plezierige activiteiten met de paarden, worden kinderen gestimuleerd tot groei, ook voor kinderen die overprikkeld raken.
- **Jeugd (12–18 jaar):** Bij deze groep ligt de focus op zelfzekerheid, verminderen van piekeren, plezier terugvinden en aansluiting bij leeftijdsgenoten. Voor jongeren die uit het schoolsysteem zijn gevallen, biedt de aanpak “Uit je hoofd in je handen” structuur en mogelijkheden om vaardigheden te ontwikkelen, eigen kracht te ontdekken en sociale verbindingen op te bouwen.
- **Volwassenen (WLZ):** Deze deelnemers hebben vaak behoefte aan dagstructuur en het benutten van hun zelfstandigheid en vaardigheden. Sociale interactie, betrokkenheid bij dagelijkse werkzaamheden en deelname aan seizoensgebonden activiteiten versterken hun gevoel van eigenwaarde en competentie.
- **Volwassenen (WMO):** Voor deze deelnemers staat een zinvolle daginvulling, structuur, vermindering van eenzaamheid en vergroten van zelfstandigheid centraal. Veiligheid, vertrouwen, geduld en duidelijke begeleiding zijn essentieel, zeker voor deelnemers met moeilijke of beschadigde ervaringen. Dit biedt een basis om deelnemers positief te stimuleren in hun groei en ontwikkeling.

Leerpunten en verbeterpunten

- Uit de evaluaties blijkt dat het belangrijk is om nog meer uit te gaan van de eigen kwaliteiten en vaardigheden van de deelnemers. Het bijstellen van begeleidingsplannen verdient extra aandacht, omdat terugkoppeling niet altijd direct zichtbaar is. Om dit te verbeteren, wordt in 2026 per deelnemer een **0-scope** opgesteld, die zichtbaar blijft voor de begeleiders tijdens rapportage in de app en wordt bijgehouden in ONS. Dit maakt het proces van evaluatie, bijsturing en doelmonitoring transparanter en effectiever.

5.3 Inspraakmomenten

Inspraakmomenten

In 2025 zijn er twee inspraakmomenten georganiseerd, in januari en oktober, waarbij de volwassen deelnemers aanwezig waren. Tijdens deze bijeenkomsten kreeg iedereen de gelegenheid om aan te geven wat zij graag anders zouden willen zien of toegevoegd zouden willen hebben op de zorgboerderij.

Agenda van de inspraakmomenten:

- Inleiding
- Hoe gaat het nu
- Veiligheid voor jou en anderen
- Werkzaamheden op de manege (nieuw of anders)
- Tevredenheid
- Wat is er nieuw? (nieuwe pony's, stagiaires)
- Wensen en dromen
- Vragen
- Afronding

Thema's en onderwerpen die naar voren kwamen:

- Het lopen met nieuwe paarden en pony's wordt pas door de deelnemers gedaan wanneer begeleiders aangeven dat het dier geschikt is.
- Tijdens de winterperiode wordt de plas bij het Roessingh gestrooid met zout; naar de weides toe moeten medewerkers dit zelf verzorgen.
- Een vaste vrijwilliger veegt periodiek de grote stukken; de overige buitenruimte en binnenruimte wordt door de zorgmanege onderhouden. Het knippen van de heg wordt door derden gedaan.
- Er was verwarring over de afwasmachine (schoon of vies). Inmiddels is een bordje geplaatst om dit te verduidelijken.
- Een lijst met schoonmaaktaken is opgesteld, zodat dagelijkse, wekelijkse en maandelijkse werkzaamheden gestructureerd door vrijwilligers en stagiaires kunnen worden uitgevoerd.
- Het nieuwjaarsontbijt wordt als een leuke traditie ervaren en gewaardeerd door de deelnemers.
- De thema's kerst en Halloween in de kantine werden als zeer sfeervol en geslaagd ervaren.

Acties:

Uit de inspraakmomenten zijn concrete acties voortgekomen, zoals het plaatsen van duidelijke instructies bij de afwasmachine, het structureren van schoonmaaktaken en het bewaken van veiligheid bij het werken met nieuwe paarden en pony's. Ook worden positieve tradities, zoals het nieuwjaarsontbijt en thema-activiteiten, behouden en waar mogelijk uitgebreid.



5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Conclusies uit de inspraakmomenten

De inspraak- en keukentafelgesprekken vormen een waardevol moment om gezamenlijk met de deelnemers te spreken over verschillende onderwerpen met betrekking tot de zorgmanege. Het werken met een vaste agenda blijkt goed te functioneren en de sfeer tijdens de gesprekken is open en gemoedelijk. Dit wordt mede versterkt doordat de gesprekken plaatsvinden op een vertrouwde locatie en mondeling worden gevoerd.

Omdat niet alle deelnemers op dezelfde dag dagbesteding hebben, worden de inspraakmomenten gerouleerd qua dag. In 2025 vonden de gesprekken plaats op maandag en donderdag. Uit de gesprekken blijkt dat deelnemers actief meedenken, wensen en verbeterpunten aandragen, en dat deze input helpt bij het aanpassen en optimaliseren van activiteiten, werkzaamheden en tradities op de zorgmanege. Eventuele verbeterpunten worden direct aan de actielijst toegevoegd en opgevolgd.

De inspraakmomenten versterken de betrokkenheid van deelnemers en zorgen ervoor dat we de activiteiten en zorg continu kunnen afstemmen op hun behoeften, wat bijdraagt aan een hoge kwaliteit van zorg op de manege.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Tevredenheidsmeting deelnemers De jaarlijkse tevredenheidsmeting heeft in december 2025 plaatsgevonden. Hiervoor zijn twee vragenlijsten gebruikt: -voor de deelnemers en hun ouders/verzorgers in geschreven toelichting - voor jonge kinderen die een alternatieve vragenlijst mochten invullen met smileys De vragen richtten zich op de volgende onderdelen: • Informatievoorziening • Begeleiders en begeleiding • Werkzaamheden en activiteiten • De zorgmanege zelf • Inspraakmogelijkheden Naast ja/nee-vragen waren er twee open vragen waarin een rapportcijfer werd gevraagd voor het werk en de begeleiding die wordt geboden. Deze cijfers geven een totaalbeeld van de tevredenheid van de verschillende deelnemersgroepen. Uitkomst: De resultaten laten een hoge tevredenheid zien, met een gemiddeld rapportcijfer van 9,5. Deelnemers en ouders/verzorgers waarderen met name de begeleiding, veiligheid en de zinvolle dag invulling. Als aandachtspunten kwamen naar voren: zorgen voor meer duidelijkheid en extra aandacht voor netheid. Een verdere gedetailleerde uitwerking van de resultaten is als bijlage toegevoegd. Conclusie: De meting bevestigt dat de zorgmanege door deelnemers en hun ouders/verzorgers zeer positief wordt beoordeeld, en geeft handvatten voor gerichte verbeteringen om de kwaliteit van zorg en de gebruikservaring verder te optimaliseren.

Bijlagen

- Tevredenheidsmeting deelnemers 2025

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Uit de tevredenheidsmeting komt naar voren dat netheid en schone werkruimtes een aandachtspunt zijn. Hoewel de manege over het algemeen een nette werkplek is, heeft onze doelgroep soms behoefte aan extra structuur en netheid. Vooral de voerruimte en de hooischaar verdienen extra aandacht om het werk voor de deelnemers overzichtelijker en veiliger te maken.

Voor de voerruimte is een verandering gepland tijdens de reeds ingeplande verbouwing. Voor de hooischaar wordt bekeken of een deel kan worden afgezonderd, zodat stof niet over alle opgeslagen spullen verspreid wordt. Deze actie moet nog worden goedgekeurd door het bestuur.

Deze punten worden toegevoegd aan de actielijst zodat de verbeteringen systematisch kunnen worden uitgevoerd en opgevolgd.



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

In 2025 zijn er geen meldingen met betrekking tot incidenten binnengekomen. Er heeft wel een incident plaatsgevonden met een deelnemer van 16 jaar, die zonder overleg naar huis was gegaan. De deelnemer is aangesproken en samen met de ouders zijn duidelijke afspraken gemaakt over het voorkomen van herhaling. Omdat deze deelnemer zelfstandig is in het verkeer en qua niveau goed ontwikkeld, is er verder geen extra maatregel nodig geweest. Naast dit voorval hebben zich in 2025 geen andere meldingen of incidenten voorgedaan. Tevens is in het werkoverleg altijd het punt veiligheid wat aan bod komt. Zodat wij ook proactief te werk kunnen gaan. Wanneer er een ongeval plaatsvindt, wordt deze vermeld op een ongevalsmeldingsformulier. Deze werkwijze is bekend bij de diverse medewerkers en zal worden toegevoegd op de werkinstructie. Bij verbale agressie, wordt deze gemeld bij overdracht en de cliënt wordt daarop aangesproken door de begeleider dan wel samen met de zorgboer. Het proces van het melden en afhandelen van incidenten functioneert daarmee effectief. Eventuele verbeterpunten of aanpassingen aan het protocol worden direct toegevoegd aan de actielijst om de veiligheid en duidelijkheid te blijven waarborgen.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

De benodigde acties worden beschreven en opgenomen in het kwaliteitssysteem, waardoor de uitvoering systematisch kan worden gemonitord. Dit zorgt ervoor dat acties tijdig worden opgevolgd en eventuele verbeterpunten direct zichtbaar en traceerbaar zijn. Door deze werkwijze blijft het proces van kwaliteitsverbetering overzichtelijk en wordt continu gewerkt aan het optimaliseren van de activiteiten op de zorgmanege.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De doelstelling voor de komende vijf jaar is om nog een aantal nieuwe deelnemers te mogen verwelkomen, waarbij de kleinschaligheid van de zorgmanege onze kracht blijft. Wij zien de toekomst van de manege, met de zorgmanege als integraal onderdeel, positief tegemoet. Hoewel al veel werk is verzet, liggen er nog enkele uitdagingen, maar ook kansen, op ons pad. Samen met onze zorgdeelnemers en medewerkers streven wij ernaar om deze uitdagingen om te zetten in waardevolle ontwikkelingen en mooie resultaten.



8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstelling voor het komende jaar

Het doel voor het komende jaar is dat ons jonge team verder kan groeien, ieder vanuit zijn of haar eigen potentie, kwaliteiten en vaardigheden. We streven ernaar dat iedereen met plezier werkt in deze dynamische omgeving, zich gehoord en gewaardeerd voelt, en erkenning krijgt voor zijn of haar bijdrage. Voor de deelnemers is het belangrijk dat zij op hun plek zijn, met voldoende uitdaging, maar ook met structuur, ritme en regelmaat, zodat zij zekerheid en rust ervaren in hun werkzaamheden en taken en zich verder kunnen ontwikkelen.

8.3 Plan van aanpak

Toekomstplannen

De toekomstplannen richten zich op het verder uitbreiden van de activiteiten van de zorgmanege, met name voor de kinderen die deelnemen aan de dagbesteding. Hierbij wordt gedacht aan extra activiteiten op het gebied van natuureducatie, waarbij spelenderwijs leren en ontdekken centraal staat.

Daarnaast willen wij nog meer uitgaan van de eigen kwaliteiten en vaardigheden van zowel deelnemers als medewerkers. Deze worden vanaf de intake tot aan de evaluatie meegenomen en expliciet benoemd, zodat persoonlijke ontwikkeling en groeimogelijkheden zichtbaar en meetbaar zijn.

Voor het team streven wij ernaar om naast de verplichte opleidingen en bijscholingen ook aanvullende vakinhoudelijke en verdiepingscursussen aan te bieden. Zo kan ieder teamlid op eigen initiatief extra expertise opdoen en zich verder professionaliseren, wat bijdraagt aan de kwaliteit van zorg en de ontwikkeling van de zorgmanege.

Zo bouwen wij samen aan een zorgomgeving waarin zowel deelnemers als medewerkers kunnen groeien, ontdekken en excelleren, met plezier en voldoening als kernwaarde.

Overzicht van bijlagen

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

2.3 Audit 2025

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers 2025

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

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): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Voldoen aan de norm intern toezicht

Evaluatie en analyse binnengekomen klachten

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: 01-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn vanuit de Zorgmanege geen binnenkomende klachten.

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): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: 01-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Zorgmanege het Roessingh heeft voldaan aan de meldplicht in het kader van de Wtza.

INspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: 12-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Keukentafelgesprek wordt minimaal 2 keer per jaar ingepland.

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: 23-05-2025
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: 19-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Opmerkingen bijgewerkt en akkoord bevonden.

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

Geplande uitvoerdatum: 06-12-2026
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: 19-05-2025 (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): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: 28-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Voor 28-2-2025 wordt het jaarverslag beschreven en ingediend.

Evaluatie en analyse binnengekomen klachten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: 02-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Geen binnengekomen klachten

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: 20-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Audit met goed gevolg afgesloten en het certificaat ontvangen.

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 13-02-2025, 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: 13-02-2025
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: 17-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: De werkbeschrijvingen waar nodig bijgewerkt en ter toetsing aangeboden.

Functioneringsgesprekken medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: 03-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Functioneringsgesprekken zijn uitgevoerd.

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: 13-02-2025
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: 03-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Aanvullend overzicht van de VOG 2024 bijgevoegd en ter toetsing aangeboden.

Voortgang actielijst, openstaande acties

INspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 06-04-2026
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)

Evaluatie en analyse binnengekomen klachten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)

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

Geplande uitvoerdatum: 06-01-2027
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)

Functioneringsgesprekken medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)

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): Manege het Roessingh (1200)

Functioneringsgesprekken medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 11-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 18-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Jaarverslag geschreven en ingediend.

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

Geplande uitvoerdatum: 20-05-2026
Geldt voor locatie(s): Manege het Roessingh (1200)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026