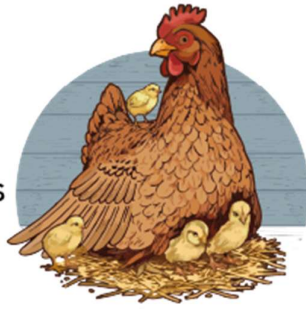


SINDS



2003

HERSTELBOERDERIJ DE HOOIBERG

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Herstelboerderij de Hooiberg (2716)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Zorgboerderij De Hooiberg Bladel BV (2716)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Herstelboerderij de Hooiberg (2716)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----|
| Kwaliteitsjaarverslag | --- |
| Bedrijfsgegevens | 3 |
| 1 Voorwoord | 3 |
| 1.1 Voorwoord van de zorgboerderij | 4 |
| 2 Algemeen | 4 |
| 2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij | 10 |
| 2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces | 10 |
| 2.3 Algemene conclusies | 13 |
| 3 Deelnemers en medewerkers | 14 |
| 3.1 Deelnemers | 15 |
| 3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers | 15 |
| 3.3 Personeel | 16 |
| 3.4 Stagiairs | 17 |
| 3.5 Vrijwilligers | 18 |
| 3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers | 20 |
| Wat we gaan doen | 20 |
| 4 Scholing en ontwikkeling | 21 |
| 4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten | 22 |
| 4.2 Opleidingsdoelen komende jaren | 22 |
| 4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling | 23 |
| 5 Terugkoppeling van deelnemers | 23 |
| 5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers | 25 |
| 5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken | 25 |
| 5.3 Inspraakmomenten | 25 |
| 5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten | 25 |
| Conclusies uit de inspraakmomenten | 27 |
| Leerpunten en verbeterpunten | 27 |
| Wat gedaan is en nog gaat gebeuren | 27 |
| Actieplan deelnemerparticipatie | 27 |
| 5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers | 28 |
| Uitvoering van de meting | 28 |
| Onderwerpen van de meting | 28 |
| Algemene uitkomsten van de meting | 28 |
| 5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting | 29 |
| Korte conclusie en actieplan | 29 |
| 6 Meldingen en incidenten | 29 |
| 6.1 Ongevallen en bijna ongevallen | 30 |
| 6.2 Medicatie | 30 |

| | |
|--|----|
| 6.3 Agressie | 30 |
| 6.4 Ongewenste intimiteiten | 30 |
| 6.5 Strafbare handelingen | 30 |
| 6.6 Klachten | 30 |
| 6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten | 30 |
| 7 Acties | 30 |
| 7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst | 31 |
| 8 Doelstellingen | 31 |
| 8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar | 32 |
| 8.2 Doelstellingen voor het komende jaar | 32 |
| 8.3 Plan van aanpak | 32 |
| Overzicht van bijlagen | 35 |
| Actielijst | 37 |

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij De Hooiberg Bladel BV

Registratienummer: 2716

Latestraat 13, 5534 AM Netersel

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 86872176

Website: <https://www.zorgboerderij-bladel.nl>

Locatiegegevens

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

Herstelboerderij de Hooiberg

Registratienummer: 2716

Latestraat 13, 5534 AM Netersel

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: ZLTO

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

In dit voorwoord wil ik graag het stukje met delen wat afgelopen jaar gepubliceerd is in Sociaal Bestek, een vakblad voor het sociaaldomein. Hierin is ons vernieuwende concept gepubliceerd.

Herstelboerderij doorbreekt zorgsystemen met vernieuwend en indicatievrij concept

Zorgkosten stijgen en de vraag naar ondersteuning neemt toe. Herstelboerderij De Hooiberg in Bladel laat een vernieuwende, wetenschappelijk onderbouwde aanpak zien die uitgaat van de kracht van mens-tot-mens contact. Effectief en kostendrukkend, maar vooral zingevend voor de deelnemers.

DOOR Els Meijer

In een tijd waarin psychische zorg steeds meer onder druk staat, onderscheidt een boerderij in de Brabantse Kempen zich met een eigenzinnige, succesvolle formule. Bij Herstelboerderij De Hooiberg werken mensen die vastlopen in hun leven dagelijks met lotgenoten aan hun herstel. De Herstelboerderij is niet zomaar een dagbesteding, maar een totaalconcept. De kijk op psychische zorg is fundamenteel anders. Hier staat niet de diagnose centraal, maar de mens achter de klachten. Psychische klachten ontstaan vaak door een verlies van verbinding met jezelf, veroorzaakt door intense pijn of trauma.

Het begint dus met het herstellen van die verbinding, met als uitgangspunt de kwaliteiten, talenten en mogelijkheden van de deelnemer. En daar ligt de kracht van De Herstelboerderij. Op een landelijk erf in Netersel, tussen de paarden en geiten, biedt De Herstelboerderij een alternatief voor de vaak overbelaste en kostbare reguliere zorg. Geen indicaties, geen wachttijden, maar warmte, verbinding, veiligheid, gelijkwaardigheid, oprechte betrokkenheid en vertrouwen in eigen kracht.

Herstelboerderij De Hooiberg: een veilige plek waar mensen met elkaar en met professionals werken aan hun herstel.

De Herstelboerderij bestaat uit vier indicatievrije onderdelen:

- Dagbesteding (waar mensen vertrouwen opbouwen in eigen kracht)
- Hersteltrainingen (waar mensen actief werken aan hun herstel)
- Logeerplekken (om een crisis te voorkomen)
- Opstellingen (inzicht in de onderliggende problematiek)

Dit totaalpakket maakt het mogelijk om gemakkelijk en snel op- en af te schalen, zodat de ondersteuning altijd aansluit bij wat iemand nodig heeft. We volgen hierin de deelnemer, die kent zichzelf het beste en heeft ook een eigen verantwoordelijkheid in het proces. Binnen elk onderdeel wordt gewerkt volgens de Hooiberg Herstelmethode: systemisch, herstelgericht en holistisch.

Zeven kernwaarden

De aanpak van De Herstelboerderij is gebaseerd op zeven kernwaarden:

- Veiligheid. Pas als deelnemers zich veilig voelen is er ruimte om te werken aan herstel. Nieuwe bezoekers worden bij de poort opgewacht door een deelnemer die hen verwelkomt. De gemoedelijke, huiselijke sfeer van de boerderij draagt bij aan een gevoel van geborgenheid. We hanteren drie huisregels, die we strikt naleven: respectvol met elkaar omgaan, geen alcohol en drugs en geen handel/lenen van elkaar.
- Laagdrempelig werken. Het motto 'niets moet en bijna alles mag' maakt dat deelnemers blijven komen, ook op dagen waarop ze zich slecht voelen. Soms komt iemand voor een kwartiertje, wat spontaan een hele dag kan worden. Een indicatie is niet nodig en deelnemers zijn de hele dag welkom.
- Oprechte betrokkenheid. Medewerkers zijn niet alleen professioneel maar ook echt als mens geïnteresseerd in de deelnemers die zij begeleiden. Ze blijven staan, ook als het moeilijk is. En durven een confronterende spiegel te laten zien. Als mensen uitstromen blijft er contact met de vaste begeleider. Deze oprechte aandacht creëert vertrouwen.
- Gelijkwaardigheid en vertrouwen. Deelnemers hebben zelf de regie over hun herstel. Begeleiders, sommige ervaringsdeskundig, staan niet boven, maar naast hen. Ze zijn als mens betrokken en delen persoonlijke ervaringen als dat de deelnemer helpt. Zij zetten hun deskundigheid in om de juiste vraag te stellen in plaats van het antwoord te geven.
- Wederkerigheid. Veel mensen die bij De Herstelboerderij komen, hebben in hun leven veel gegeven. Soms is het heel duidelijk, als er bijvoorbeeld sprake was van misbruik of mishandeling. Maar soms ook niet, als ze moesten geven om gezien te worden. Voor deze mensen is het van belang dat ze weer in balans komen. Bij De Herstelboerderij worden ze warm ontvangen en krijgen ze veel (aandacht, gezond eten, koffie). Dat er geen zorgindicatie nodig is, versterkt dat gevoel van ontvangen. Als mensen nog ergens een gezond stukje hebben, is het niet te verdragen om alleen maar te ontvangen.

Na verloop van tijd willen deelnemers iets teruggeven, bijdragen. Dit is een keerpunt in het herstelproces. De begeleider legt dan de nadruk op hun kracht in plaats van op de kwetsbaarheid. Iedereen geeft uiteindelijk op zijn eigen manier iets terug aan de plek en aan de mensen, waardoor ze zich waardevol voelen. En belangrijker nog: hun zelfvertrouwen groeit.

- Vakkundigheid. Ervaren, hbo-opgeleide begeleiders werken samen met ervaringsdeskundigen. Deze samenwerking versterkt het effect van de hulp, ook bij zware psychiatrische problematiek.
- Warmhartigheid. De gezellige landelijke uitstraling, de warme ontvangst, de dagelijks vers gekookte maaltijd, samen koffiedrinken en de oprechte aandacht voor elkaar. De locatie is door deelnemers zelf ontworpen om gezelligheid en geborgenheid te bieden. Kortom: het uit zich in alles.

De visie van Herstelboerderij De Hooiberg, helder uiteengezet op een banner. Naast de banner staat Els Meijer.

De rol van de begeleider

Elke deelnemer heeft een vaste begeleider waarmee een gelijkwaardige vertrouwensband wordt opgebouwd. Als het een keer niet lukt om te komen, belt de begeleider de deelnemer. Niet om te forceren, maar om te vragen hoe het gaat en aan te bieden om de deelnemer thuis op te halen. Een kop koffie en een praatje – met iemand die je écht ziet – in plaats van in bed blijven liggen, maakt het verschil. De relatie met de begeleider is cruciaal. Onze begeleiders staan naast de deelnemer, als mens. Ze zoeken naar wat hen gelijk maakt en durven ook iets van zichzelf te delen als dat de ander helpt. Herstel begint bij echte verbinding. Niet door antwoorden te geven, maar door de juiste vragen te stellen. Het vertrouwen is de basis.

Als deelnemers uitstromen naar vrijwilligerswerk of betaald werk, dan houden we contact, gewoon als mens. Wanneer er opnieuw iets zwaars gebeurt in het leven van een deelnemer, dan is de drempel om even langs te komen laag, waardoor we er snel bij zijn en ze niet zo ver terugvallen. Deelnemers ervaren dat ze ergens bij horen, dat er een vangnet is. Samen met de begeleiders werken deelnemers zo aan een eigen mini-maatschappij. De drempel om te komen wordt lager, het vertrouwen groter. Er ontstaat een positieve spiraal.

Van hulpvrager naar hulpgever

Het herstelproces van de deelnemers doorloopt verschillende fasen. Aanvankelijk is 'er zijn' vaak al genoeg. Langzaam ontstaat er meer rust en ruimte voor verbinding. Een cruciaal moment is wanneer deelnemers wederkerigheid gaan ervaren; de behoefte om bij te dragen. Dit is essentieel voor het herstelproces. Wanneer iemand iets doet voor anderen, die ook werken aan herstel, dan gebeurt er iets bijzonders. De deelnemer kan uit de rol van cliënt stappen en zich ontwikkelen van hulpvrager tot hulpgever. Deze verandering van rol doet veel.

De meeste mensen hebben naast 'cliënt' bijvoorbeeld ook de rol van buurvrouw, vader of medewerker gehad. Als je lang genoeg vastloopt, blijft alleen de rol van cliënt nog over. Langzaam weer andere rollen terugkrijgen versterkt het zelfbeeld, het vertrouwen in de toekomst én de verbondenheid met de groep. Het geeft betekenis aan je leven.

Het herstelproces bij Herstelboerderij De Hooiberg.

Bij De Herstelboerderij kunnen deelnemers bijdragen door bijvoorbeeld te helpen in de keuken of bij de dieren, hersteltrainingen te geven, mee te bouwen aan de locatie of groenten te verbouwen voor de gezonde maaltijden. Alle bijdragen helpen het herstelproces van lotgenoten fijner en minder zwaar te maken. Het feit dat hier niet gewerkt wordt om de ondernemer te verrijken, maar juist elkaar, geeft diepe voldoening.

Samenwerking met de voedselbank

Enkele jaren na de opening zijn we een voedselbank gestart. Deelnemers die met de zorgboer langs winkeliers en boeren gaan voor de voedselbank, ontmoeten mensen vanuit hun rol als helper. Wanneer ze die mensen later in het dorp tegenkomen, worden ze vriendelijk begroet vanuit een positieve associatie. Daardoor ervaren de deelnemers opnieuw een gevoel van verbondenheid met de samenleving.

Het kan ook zijn dat deelnemers willen bijdragen vanuit een diepe behoefte aan bestaansrecht en om gezien te worden. Dat is iets anders dan bijdragen vanuit wederkerigheid. Als deelnemers van begin af aan willen bewijzen dat ze ertoe doen, geven we hun eerst wat ze zelf gemist hebben: vertrouwen, veiligheid en erkenning. Alleen dán ontstaat wederkerigheid, vanuit kracht in plaats van overleving.

Onbenut potentieel

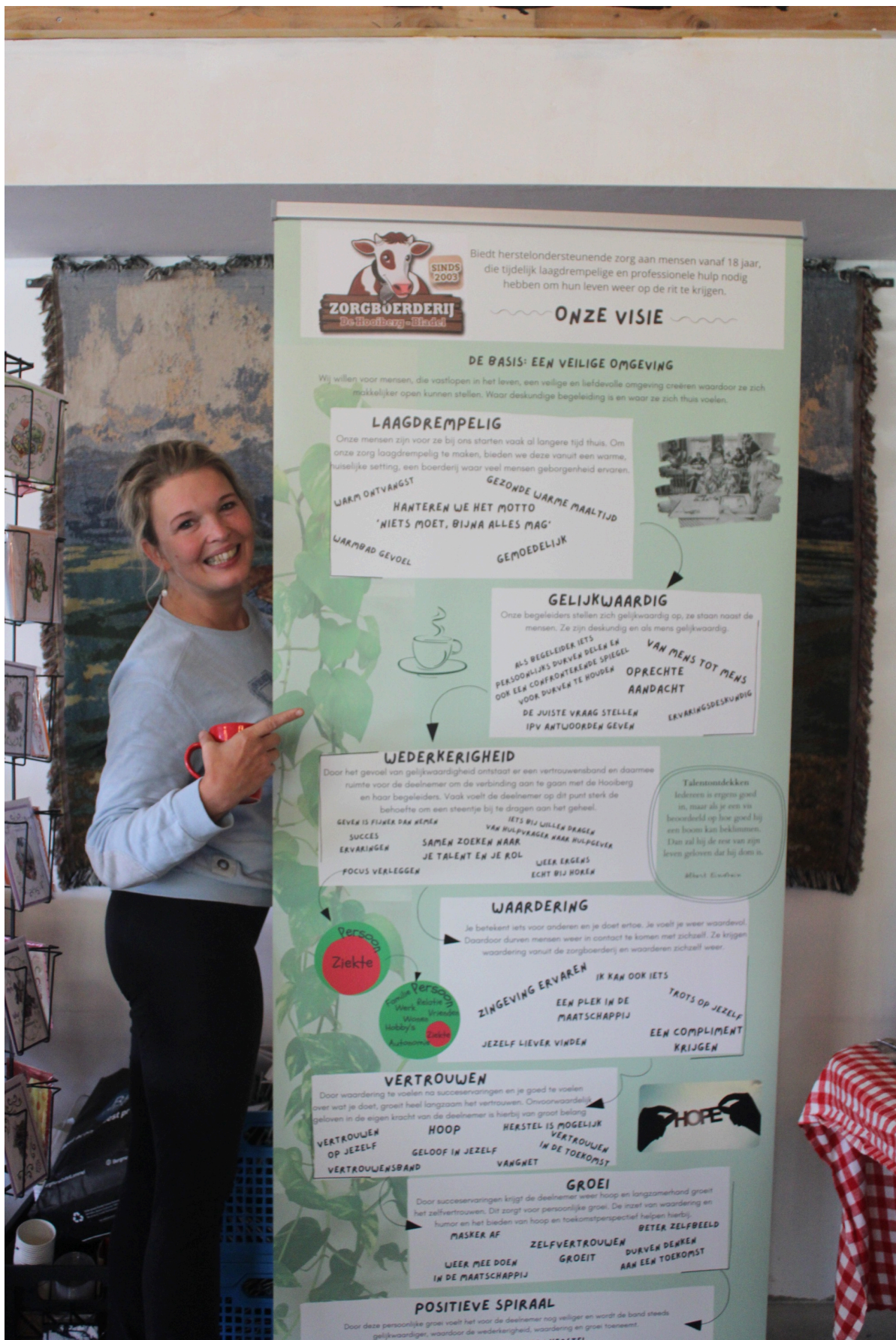
Onder de mensen die volledig zijn afgekeurd vanwege psychische klachten, ligt een groot onbenut potentieel om de zorg behapbaar te maken. Met een uitkering wordt een vaak onuitgesproken maar zeer krachtige boodschap afgegeven: 'De maatschappij heeft er geen vertrouwen meer in dat jij nog iets kunt bijdragen. Daarom geven we je geld.' Voeg daar het label 'uitbehandeld' aan toe en er is geen hoop meer. Veel mensen die dit meemaken, trekken zich terug uit de maatschappij. In plaats van in de maatschappij leven ze ernaast. Veelal gaat het vervolgens steeds slechter, waardoor de psychische klachten verergeren. Een neerwaartse spiraal ontstaat.

Bij De Herstelboerderij keren we deze neerwaartse spiraal om. We geven mensen opnieuw vertrouwen in hun eigen, vaak onbenutte, potentieel. Deelnemers dragen bij aan het herstel van anderen die zijn vastgelopen. Dáárin schuilt zingeving. Bijkomend voordeel: deze werkwijze drukt de zorgkosten.

Dat doen we met een zorgvuldig ontwikkelde aanpak.

Indicatievrije zorg als toekomstmodel

Het kabinet wil een eerlijkere eigen bijdrage waarbij meer rekening wordt gehouden met inkomen en vermogen, naar verwachting per 1 januari 2027. Dit toont aan dat er structurele aanpassingen nodig zijn om de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) betaalbaar te houden. In de toekomst zal een deel van de Wmo niet langer uit de algemene uitkering van het gemeentefonds worden toegekend aan gemeenten, maar via een aparte financiering. Deze ontwikkeling duidt op de noodzaak om de financiering van maatschappelijke ondersteuning anders te organiseren.



Herstelboerderijvisie

De indicatievrije aanpak van De Herstelboerderij raakt aan de uitdagingen waarmee de Wmo worstelt.

De Herstelboerderij biedt verschillende vormen van indicatievrije zorg, geboren uit een diepgeworteld ideaal: zorgkosten beheersbaar houden door als

maatschappij voor elkaar te zorgen. Vanuit deze indicatievrije aanpak kunnen mensen sneller en eenvoudiger hulp vinden, dicht bij huis. Dit verlaagt niet alleen de drempel om hulp te vragen, maar maakt ook dat mensen sneller vanuit een intrinsieke motivatie willen bijdragen aan het herstel van anderen die vastlopen.

De indicatievrije aanpak van De Herstelboerderij valt grotendeels buiten het reguliere zorgsysteem, maar raakt wel aan de uitdagingen waarmee de Wmo worstelt. Gemeenten moeten ervoor zorgen dat mensen zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen. Kosten stijgen en de vraag naar ondersteuning neemt toe. Met steun van de gemeenten Bladel en Reusel, en door gebruik te maken van de 'Regionale Subsidieregeling Innovatie Beschermd wonen' die de regio Eindhoven kent, heeft De Herstelboerderij de kans gekregen om samen een oplossingsrichting te bedenken en uit te rollen. We hebben hierbij heel fijn samengewerkt met de gemeente, ketenpartners, collega's en deelnemers. Samen zijn we tot dit prachtige en effectieve, vernieuwende zorgconcept gekomen.

Maatschappelijke kosten-batenanalyse

Doordat De Herstelboerderij een aanpak heeft ontwikkeld waarbij deelnemers ook voor elkaar zorgen, en flexibel kunnen in- en uitstromen, kunnen deelnemers duurzaam herstellen tegen ongeveer de helft van de kosten. Dit is wetenschappelijk onderzocht door economisch adviesbureau LPBL middels een Maatschappelijke kosten-batenanalyse. [Lees hier meer over in dit artikel.](#)

Preventie door vroege interventie

Gemeenten willen ondersteuning als huishoudelijke hulp, dagbesteding en respijtzorg toegankelijker maken door deze rechtstreeks via de zorgaanbieder te laten lopen. Dit kan ervoor zorgen dat mensen sneller hulp krijgen en de noodzaak voor intensievere zorg uitblijft. De aanpak van De Herstelboerderij sluit aan bij deze trend.

Het logeerhuis dat De Herstelboerderij heeft gerealiseerd, is een goed voorbeeld van succesvolle vroege interventie. Door tijdelijke opvang te bieden om een crisis te voorkomen, kan het steunsysteem worden ontlast en wordt voorkomen dat mensen in zwaardere zorgvormen terechtkomen. De Herstelboerderij laat zien dat investeren in vroege, laagdrempelige hulp uiteindelijk leidt tot een grote kostenbesparingen.

Sleutel tot humane organisatie

De Herstelboerderij gelooft erin dat mensen kunnen herstellen, zelfs in geval van zware psychiatrische problematiek. 'Herstel betekent niet altijd beter worden, maar kan ook inhouden dat iemand leert omgaan met de situatie zoals deze is. Samen maak je problemen van 'te groot om mee te leven', weer 'klein genoeg om te overzien'.'

Deze Hooiberg herstelmethode zou wel eens de sleutel kunnen zijn tot een meer duurzame en humane organisatie van maatschappelijke ondersteuning. Geen complexe systemen en eindeloze procedures, maar eenvoudige kracht van mens-tot-mens contact. Menslievende en effectieve herstel ondersteunende zorg, op een plek waar verloren zielen omringd door kippen, geiten en vooral elkaar, hun kracht terugvinden.

Els Meijer is directeur van Herstelboerderij De Hooiberg. De Herstelboerderij is mede mogelijk gemaakt door de Regionale Subsidieregeling Innovatie Beschermd wonen.



Inloop ruimte van Herstelboerderij De Hooiberg

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

2025 – een jaar om met dankbaarheid op terug te kijken

Als we terugkijken op 2025, dan voelen we vooral veel dankbaarheid. Het was een jaar waarin er enorm veel gebeurde. Grote stappen, kleine momenten, lachen, tranen, vieren, stilstaan. Een jaar waarin we opnieuw mochten zien waar De Herstelboerderij De Hooiberg ten diepste over gaat: samen zijn, samen dragen, samen lachen en samen werken aan herstel.

Maar dit jaar is er ook veel verdriet geweest. Er zijn meerdere deelnemers overleden, waarvan een door suicide. Dit had een grote impact op ons team, op onze deelnemers en vrijwilligers. Zij was een graag geziene gast op de boerderij. We hebben met elkaar een heel mooi afscheid georganiseerd. De deelnemerraad heeft daarbij ballonnen verzorgd waarin alle aanwezigen een boodschap voor haar konden laten opstijgen.

We hebben in 2025 ook heel veel mooie en leuke dingen gedaan. Zo was er een ontzettend geslaagde **Hooiberg Has Got Talent**, met optredens van onze eigen deelnemers. Een dag vol lef, plezier en trots. We gingen met z'n allen naar de **Efteling**, vierden **Sinterklaas**, organiseerden meerdere **BBQ's**, een **lente picknick**, de **opening van het repair café** en de **relax tuin**. We sloten het jaar af met een **kerstdiner in een restaurant**, compleet met een Herstelboerderij KerstKwizz.

En dan oudjaar. Dat moment verdient eigenlijk een eigen bladzijde. Met verse oliebollen, een ritueel waarin deelnemers, begeleiders en vrijwilligers harten beschreven met wat ze wilden achterlaten uit 2025, en wat ze mee wilden nemen naar 2026. En deze mochten verbranden en ontsteken. Veel mensen deelden hun woorden met de groep. Het was warm, kwetsbaar en verbindend. Vertrouwen. Zo'n moment waarop alles even klopt.

Naast het samen vieren, zijn we in 2025 ook nadrukkelijk naar buiten gegaan. **Antistigmatisering** bleef een belangrijk thema. We openden onze deuren voor *De Wissel*, een groep warme vrouwen uit Netersel die kwamen kennismaken met onze boerderij. We stonden op de **kerstmarkt van de Achterstehoef** en op de **zomermarkt in Bladel**.

We organiseerden ook een eigen kerstmarkt, waar deelnemers collages maakten over hun herstel, over vooroordelen en over wat wel en niet waar is rondom psychische klachten. Deze collages hingen zichtbaar en nodigden uit tot gesprek. En die gesprekken kwamen er. Eerlijk, soms confronterend, vaak hoopgevend.

In de zomer was er onze **verbindingsdag**. Een feestdag met springkussens, informatiestandjes, leuke activiteiten voor kinderen én zes deelnemers die voor publiek hun herstelverhaal deelden. Dat vraagt moed. En het was indrukwekkend om te zien hoeveel kracht en vertrouwen daar stond. Zij inspireerde andere mensen om ook niet langer alleen te blijven, maar actief aan de slag te gaan aan hun herstel. Ook voor naasten gaf het veel inzichten.

Ook kwam **Pieke Tenbult** haar boek *Pieke en dalen* presenteren. Een open en eerlijk verhaal over depressie, dat hielp om het hardnekkige idee te doorbreken dat "gewoon gaan werken" altijd de oplossing is. Het gesprek dat daarna ontstond, raakte precies aan waarom wij doen wat we doen.

Steviger staan, zonder onze zachtheid te verliezen

Naast alles wat we samen beleefden, hebben we in 2025 ook belangrijke stappen gezet in de verdere professionalisering van onze organisatie. Omdat goede zorg vraagt om een stevige basis.

We hebben onze **missie, herstelvisie, kernwaarde en werkwijze** opnieuw onder de loep genomen, aangescherpt en vastgelegd. Wat voor ons zo vanzelfsprekend voelt, hebben we expliciet gemaakt en vertaald naar de praktijk. Zelfs naar een film. Zodat het hart van De Herstelboerderij zichtbaar en voelbaar blijft, voor iedereen die hier werkt of hier komt. De komende jaren verwachten we dat enkele van onze grondleggers met pensioen zouden kunnen gaan, omdat verschillende al een eindje boven de pensioen gerechtigde leeftijd zijn, we wilde hun kennis en aanpak graag borgen. Zodat we altijd deze kwalitatief goede, oprecht betrokken en warmhartige zorg kunnen blijven bieden.

Ook organisatorisch hebben we veel opgebouwd. De deelnemers- en personeelsadministratie is ondergebracht in een systeem (ONS), werkwijzen zijn vastgelegd, contracten juridisch gecontroleerd, de financiële administratie is ondergebracht bij een accountant en we werken nu met gedeelde online omgevingen die voor iedereen toegankelijk zijn zodat protocollen, het handboek, de visie, roosters, rolbeschrijvingen etc voor iedereen toegankelijk zijn. Alle medewerkers hebben een Office-account, waardoor samenwerken eenvoudiger is geworden.

Alle functiebeschrijvingen en protocollen zijn opnieuw geschreven en ook het medewerkereshandboek is volledig nagelopen en aangepast.

Deze stappen brachten vooral één ding: **rust**. Rust in de organisatie, rust in het team, en daarmee ook meer ruimte voor waar het echt om draait.

Een team dat blijft, ook als het niet hoeft

Die rust werd mogelijk door een stabiel team dat werkt vanuit dezelfde motivatie en visie. Dat zie je niet alleen in plannen of overleggen, maar vooral in gedrag.

Dat werd misschien wel het meest zichtbaar met kerst. Op eerste kerstdag waren begeleiders officieel vrij. En toch kwamen er meerdere medewerkers naar de boerderij, om samen te zijn met deelnemers. Ongeveer dertig mensen waren er die dag. Niet omdat het moest, maar omdat niemand alleen hoefde te zijn. Zeker niet met Kerstmis.

Dat is voor ons de kern van oprechte betrokkenheid. En we zijn ongelooflijk trots op dit team.

Goed werkgeverschap is geen bijzaak

De Herstelboerderij draait op mensen. Medewerkers zijn het instrument van de zorg. Daarom vinden we goed werkgeverschap geen extraatje, maar een fundament.

In 2025 zijn we actief aan de slag gegaan met **talentgericht werken** via TMA. Medewerkers werken vanuit hun eigen talenten en drijfveren, kunnen elkaars kwaliteiten zien en leren hoe ze elkaar versterken. Er is ruimte voor opleiding, training en persoonlijke ontwikkeling.

We ontwikkelden een **medewerkersreis**, met teammomenten en een buddysysteem, zodat iedereen zich gezien en gesteund voelt, zonder onnodige hiërarchie. En met de TMA app, kunnen ze bij elkaar lezen waar ze in de samenwerking op moeten letten, wat de talenten van iedereen zijn en hoe ze die het beste in kunnen zetten als ze samenwerken. Uit een extern tevredenheidsonderzoek bleek hoe trots medewerkers zijn om hier te werken. Dat raakte ons, en bevestigde dat we op de goede weg zijn.

Er zijn maandelijkse overleggen en intervisiemomenten, waarin we samen reflecteren op het werk, op casussen en op onze visie. Er is ruimte voor leren, voor groei en voor het aangaan van eigen thema's. En er is waardering. In woorden, in aandacht en soms in kleine of grotere gebaren.

Wat ons als directie ontzettend raakt is de vertrouwensband die de medewerkers onderling hebben, we hebben afgelopen jaar naast de teamdagen, en intervisiedagen, uitjes en borrels ook 3 familie-opstellingdagen georganiseerd. Waarbij we een zeer vakkundige opsteller inhuurden en begeleiders met elkaar hele dagen opstellingen hebben gedaan. We zagen dat ze als team ontzettend naar elkaar zijn toegegroeid, en elkaar heel erg vertrouwen. Dit zien we ook op de werkvloer terug. Er heerst een sfeer van openheid, begeleiders staan voor elkaar klaar en staan achter elkaar.

Omdat onze medewerkers zoveel geven, mogen zij ook ontvangen. Zo kunnen zij naast de opstellingen dagen gebruikmaken van onze trainingslocatie in Zweden, om daar met hun gezin op adem te komen.

Om dit alles goed vast te leggen hebben we een medewerkersreis laten maken, een tekening waarin je ziet wat we gedurende het jaar met de medewerkers doen, en hoe dat allemaal samen bijdraagt aan het welzijn en de werkvreugde van onze begeleiders.

Onze naam, ons verhaal

In 2025 kreeg ook onze identiteit een nieuwe, heldere vorm. Samen met deelnemers en medewerkers hebben we, begeleid door marketingbureau Stimulon, ons hart vertaald naar een nieuw **logo en merkverhaal**. Ook onze naam werd aangepast naar **Herstelboerderij De Hooiberg**.

Het verhaal van de kip en haar kuikens kwam niet uit een marketingboek, maar uit de deelnemers zelf. Door de juiste vragen te stellen, ontstond een beeld dat precies past bij wie we zijn. Geen haast. Geen druk. Wel warmte, bescherming en ruimte om te herstellen.

Met kerst ontving iedereen – deelnemers, medewerkers, vrijwilligers en ketenpartners – een pakket met daarin het merkverhaal en een persoonlijke boodschap van de begeleiders. Ook de folder is samen opnieuw geschreven. Alles klopt weer met wat we dagelijks leven. Dit zie je beide terug in de bijlage.



HERSTELBOERDERIJ DE HOOIBERG

SINDS 2003

Warm én effectief

Dat onze manier van werken niet alleen warm, maar ook effectief is, werd in 2025 onderbouwd met een wetenschappelijke maatschappelijke kosten-batenanalyse. Deze liet een rendement zien van **1,8**: iedere euro levert maatschappelijk €1,80 op.

Dit resultaat werd landelijk gepubliceerd in *Sociaal Bestek*. De volledige analyse is terug te vinden in de bijlage. Voor ons is dit geen doel op zich, maar wel een mooie bevestiging dat investeren in herstel loont. Voor iedereen. Hier vind je de samenvatting, die is door sociaalbestek gepubliceerd. <https://sociaalbestekpremium.nl/sociaal-bestek-2025-editie-4-djkeid0-auteurseditie/de-herstelboerderij-een-goede-investering-voor-alle->

[betrokkenen/](#)

Een plek die meegroeit

Ook fysiek is De Herstelboerderij in beweging. De inloop werd verbouwd en kreeg een zelfgemaakte bar, een groepsruimte en opnieuw dat warme hart waar zoveel samenkomt. De kleuren van de inloop, de warmte, het rode ruitje en oud blauw, zie je terug in ons mooie logo. Het logeerhuis kreeg een make-over, helemaal in stijl. En de verbouwing van de schuur is gestart: geïsoleerde muren en dak, en de eerste stappen richting een winkel en houtbewerkingsruimte.

Stap voor stap groeit de plek mee met de mensen die er komen.

Als we 2025 in één zin zouden moeten samenvatten, dan is het deze:
we zijn steviger gaan staan, zonder onze zachtheid te verliezen.

En daar zijn we trots op.

Onder de vleugels, de kip en haar kuikens

propositie visie & kernwaarden

Op het erf van Herstelboerderij De Hooiberg scharrelt ze rond: de kip met haar kuikens. Geen haast, geen druk, geen opgelegd tempo. Alleen het zachte maar vaste instinct om te zorgen voor wie bij haar hoort. Onder haar vleugels is het warm, zacht en beschermt. Daar wordt de wereld klein genoeg om weer te kunnen dragen wat zwaar is geweest. Herstelboerderij De Hooiberg is precies zo'n plek. Een warme, veilige en inspirerende gemeenschap voor volwassenen uit de Kempen die vastlopen door psychische klachten. Een plek waar je mag landen zoals je bent, zonder oordeel, zonder eisen, zonder masker. Vanuit die geborgenheid ontstaat ruimte: ruimte om op adem te komen, te voelen, te herstellen.

Iedereen die hier komt, draagt zijn eigen verhaal mee. Soms zwaar, soms verwarrend, soms vol breuken. Vaak voelt het alsof je uit de toom bent geduwd, ver weg van de warmte van anderen. Je energie is op, je vertrouwen broos. Misschien denk je dat je nergens meer bij hoort. Maar bij de Herstelboerderij hoef je niets te bewijzen. Je mag gewoon binnenlopen. Er is altijd een vleugel die opzij schuift om ruimte voor je te maken. Je mag er zijn zoals je bent, soms het rebelse kuiken op de kip, soms veilig onder de vleugels van de Herstelboerderij gemeenschap.

Soms de kip, soms het kuiken

Soms ben je het kuiken: zoekend, angstig, voorzichtig, tastend naar houvast. Je volgt het zachte gekakel van de groep, vindt kracht in nabijheid en ontdekt langzaam dat je weer op je eigen poten kunt staan. Jij bepaalt het tempo. Herstel kent voor ons geen dwingende stappenplannen, het beweegt zoals jij beweegt. En soms word je de kip. Niet omdat je "klaar" bent of nooit meer bescherming nodig hebt, maar omdat je hebt ervaren hoe het voelt om ontvangen te worden. In jou brandt weer iets dat je wilt delen. Dat moment, waarin hulpvrager voorzichtig hulpgever wordt, is een keerpunt in duurzaam herstel.

Bij de Herstelboerderij wisselen die rollen vanzelf. Vandaag schuil jij. Morgen maak jij ruimte onder je vleugels voor een ander. En zelfs na uitstroom blijft de deur open. Altijd.



Bijlagen

- Rapport medewerkers tevredenheid
- Kerstkaart met Logo en merkverhaal
- MKBA Herstelboerderij de Hooiberg
- folder

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

In 2025 is het zorgaanbod van Herstelboerderij De Hooiberg inhoudelijk gelijk gebleven. We hebben bewust gekozen voor borging en continuïteit, omdat het huidige aanbod goed aansluit bij wat deelnemers nodig hebben in hun herstelproces. In de folder die als bijlage is toegevoegd, zijn alle producten en vormen van ondersteuning helder toegelicht. Deze sluit aan bij onze visie en werkwijze zoals die in de praktijk wordt vormgegeven.

Op de zorgboerderij zelf is er geen grootschalige verbouwing geweest, maar wel veel aandacht voor afwerking, sfeer en rust. Zowel de Herstelboerderij als het logeerhuis zijn verder aangekleed, afgewerkt en gezelliger gemaakt, zodat zij nog meer voelen als een veilige en warme plek om te landen. De schuur is wél verbouwd en geïsoleerd door de begeleiders en deelnemers en vrijwilligers samen. Er zijn ramen geplaatst, waardoor er meer daglicht binnenkomt, en er is een grote schoonmaak gehouden. Dit alles heeft gezorgd voor meer overzicht, rust en een prettige werkomgeving voor zowel deelnemers als medewerkers.

Wat betreft de financiering van de zorg zijn er in 2025 geen ingrijpende wijzigingen geweest. De zorg wordt voortgezet binnen de bestaande financieringsstructuren, in nauwe samenwerking met gemeenten en andere betrokken partijen.

Het kwaliteitsproces heeft in 2025 vooral in het teken gestaan van actualiseren, aanscherpen en borgen. Alle protocollen zijn zorgvuldig nagelopen en aangepast, zodat deze weer volledig up-to-date zijn. Ook het medewerkershandboek is herzien en waar nodig aangepast. Daarnaast is het visiedocument herschreven, zodat dit weer volledig aansluit bij hoe wij werken en denken over herstel. Tot slot zijn alle rol- en functiebeschrijvingen opnieuw bekeken, aangescherpt en toegevoegd. De medewerkersreis is vastgelegd en alles is eenvoudig toegankelijk op onze gedeelde drive. Deze documenten dragen bij aan duidelijkheid, professionaliteit en een gedeelde basis binnen het team. De aangepaste documenten zijn als bijlage toegevoegd.

In 2025 heeft er geen audit of schriftelijke toetsing plaatsgevonden en zijn er ook geen voorbereidingen hiervoor getroffen. Om die reden zijn er geen nieuwe inzichten voortgekomen uit toetsing en waren er geen aandachtspunten die hieruit zijn voortgekomen.

Het professioneel en ondersteunend netwerk is actief onderhouden. Met kerst hebben wij ons netwerk een persoonlijke kaart gestuurd, als teken van waardering en verbinding en daarnaast hebben ze onze naamswijziging en nieuwe logo verhaal ontvangen in diezelfde brief. Daarnaast zijn netwerkpartners uitgenodigd voor onze antistigmatiseringsdagen, om elkaar te ontmoeten en de onderlinge band te versterken. De samenwerking met gemeenten, Wmo-consulenten, beleidsmedewerkers, subsidieverstrekkers, politie, kwartiermakers, andere zorginstellingen en zorgconsulenten is als zeer prettig ervaren. Er is sprake van korte lijnen, wederzijds vertrouwen en een gezamenlijke wens om de zorg zo goed mogelijk te organiseren. Daarnaast nemen we deel aan verschillende leer- en ontwikkelafels, onder andere binnen het sociaal domein en beschermd wonen in de Kempen, om samen met gemeenten en andere zorgaanbieders te werken aan toekomstbestendige zorg.

Afgelopen jaar is de herstelboerderij bezocht door verschillende personen en organisaties, waaronder wethouders, de burgemeester, inwoners uit het dorp Netersel, bezoekers van de kerstmarkt en de zomerfeestdag, Wmo-consulenten, de betrokkenen bij de maatschappelijke kosten-batenanalyse, kwartiermakers, politie en vertegenwoordigers van pers en media. Deze bezoeken hebben bijgedragen aan zichtbaarheid, begrip en waardering voor onze manier van werken. Tegelijkertijd hebben deze ervaringen ook geleid tot een belangrijke keuze. Er kwamen steeds vaker aanvragen van andere zorginstellingen die onze werkwijze wilden komen bekijken. Op advies van de deelnemersraad hebben we besloten hier geen gehoor meer aan te geven. Deelnemers gaven aan zich bekeken te voelen en dat dit hun gevoel van veiligheid aantastte. De Herstelboerderij is hun plek, waar zij in rust aan herstel werken, en zij willen zich geen 'aapjes' voelen. Deze feedback nemen wij zeer serieus en vormt een belangrijk uitgangspunt in hoe wij omgaan met openheid en bezoek.

Herstelboerderij De Hooiberg levert geen zorg vanuit de Wet zorg en dwang (Wzd) of de Wet verplichte ggz (Wvvggz). In 2025 is er geen sprake geweest van gedwongen of onvrijwillige zorg, en er zijn daarom ook geen beleidsmatige aanpassingen op dit vlak nodig geweest.

In het afgelopen jaar zijn ook verschillende nieuwe medewerkers gestart, die ook vog's hebben aangevraagd, dit is terug te zien in de werkbeschrijving bij 3.4.3:

Bijlagen

- folder
- Protocollen 2026
- Medewerkershandboek
- Rolbeschrijving dagbesteding begeleider
- verantwoordelijkheden dagbesteding
- Kerstkaart met Logo en merkverhaal

2.3 Algemene conclusies

In 2025 hebben we op de Herstelboerderij opnieuw gezien hoe belangrijk sfeer, omgeving en verbinding zijn voor herstel. Hoewel de boerderij en het logeershuis niet grootschalig zijn verbouwd, hebben we beide ruimtes verder aangekleed en afgewerkt, waardoor ze gezelliger en rustiger ogen. In de schuur hebben we wél ingrijpende stappen gezet: isolatie, ramen voor meer licht en een grondige schoonmaak. Dit heeft niet alleen het werk- en verblijfsklimaat verbeterd, maar ook het gevoel van veiligheid en overzicht versterkt. Het zorgaanbod zelf is in 2025 gelijk gebleven en sluit goed aan bij de behoeften van de deelnemers. Een overzicht van alle producten en vormen van ondersteuning is terug te vinden in de bijgevoegde folder.

De activiteiten en evenementen van 2025 hebben veel invloed gehad op de groepsdynamiek en het herstelproces. Van Hooiberg Has Got Talent tot de feestdag op het marktplein van Netersel, de verbindingsdag, picknicks en de feestdagen rond kerst en oudjaar, deelnemers konden zich laten zien, verhalen delen en een actieve rol nemen in de gemeenschap. Deze momenten versterken hun gevoel van verbondenheid en eigenwaarde, en hebben ons opnieuw geleerd hoe krachtig een veilige en warme omgeving is. Tegelijkertijd hebben we ervaren dat openheid naar externen grenzen kent. De deelnemerraad gaf aan dat te veel bezoekers soms het gevoel van veiligheid verstoren. Daarom laten we niet langer externe zorginstellingen meekijken bij onze werkwijze.

Ons netwerk hebben we in 2025 actief onderhouden en versterkt. Gemeenten, Wmo-consulenten, huisartsen, kwartiermakers, zorginstellingen en andere partners zijn nauw betrokken bij onze activiteiten en krijgen persoonlijke aandacht, bijvoorbeeld via kerstkaarten en uitnodigingen voor antistigmatiseringsdagen. Dit netwerk levert niet alleen steun en advies, maar helpt ons ook om de zorg continu te verbeteren.

Op het gebied van werkwijze en kwaliteit hebben we belangrijke stappen gezet. We hebben de visie vastgelegd en verfilmd, en procedures voor nieuwe deelnemers zijn duidelijk beschreven in een deelnemerreis. Nieuwe deelnemers worden opgevangen bij de receptie, begeleid door een ervaren deelnemer en twee vaste medewerkers, draaien een dag mee en hebben daarna een intakegesprek met de directeur. Daarna krijgen ze een vaste begeleider die het intakeformulier en alle relevante protocollen met hen doorneemt. Daarnaast evalueren we bij specifieke activiteiten, zoals de antistigmatiseringsdagen, met draaiboeken hoe het is gegaan, wat verbeterd kan worden en passen we dit meteen toe. Zo creëren we overzicht en rust zonder dat we de kleinschaligheid en het maatwerk verliezen die essentieel zijn voor herstel. Ook de communicatie rond gemaakte afspraken blijft een aandachtspunt; afspraken die tijdens overleggen worden gemaakt, hangen we zichtbaar op in het kantoor, zodat ze top of mind blijven en begeleiders ze makkelijk kunnen oppakken in hun drukke werkdag.

De doelstellingen die we voor 2025 hadden gesteld, zijn voor een groot deel behaald. We hebben de bekendheid van De Hooiberg vergroot door evenementen, socialmediacampagnes en maandelijkse columns in lokale media. Samenwerkingen met ketenpartners zijn versterkt en veilige uitstroomplekken zijn gerealiseerd. De procedures voor nieuwe deelnemers zijn duidelijk vastgelegd, systemisch en herstelgericht werken zijn structureel ingebouwd in teamoverleggen en casusbesprekingen, en tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers, deelnemers en externe partners zijn uitgevoerd. Bouwprojecten zoals de tiny houses en de paardenbak zijn nog niet afgerond vanwege vergunningen, en het financieringsplan voor Zweden schuift door naar 2026. Wel is de schuur geïsoleerd en klaargemaakt voor gebruik.

De ervaringen van 2025 vormen de basis voor onze doelstellingen voor 2026. Het komende jaar willen we het aanbod verder uitbreiden en de samenwerking met ketenpartners verdiepen, bijvoorbeeld door informele en informatieve avonden met psychiaters en andere partners te organiseren. Ook blijven we investeren in het onderhoud en de verduurzaming van gebouwen en infrastructuur, en bouwen we voort op ons kwaliteitsproces. Door afspraken zichtbaar te maken en evaluaties te blijven gebruiken, zorgen we dat kwaliteit en structuur behouden blijven, zonder dat dit ten koste gaat van de kleinschaligheid, maatwerk en persoonlijke aandacht voor iedere deelnemer. De concrete acties en planning voor 2026 worden verder uitgewerkt in hoofdstuk 9.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

De doelgroep is voor al onze zorgvormen gelijk. Het zijn mensen die te veel mee hebben gemaakt in hun leven en vastlopen door psychische klachten. Ze willen graag professionele hulp om hun leven weer op de rit te krijgen.

| Soort zorg | Begin 2025 | Instroom | Uitstroom | Eind 2025 |
|--|------------|----------|-----------|-----------|
| Herstelboerderij indicatievrij (dagbesteding, logeershuis, trainingen) | 126 | 52 | 29 | 149 |
| WMO Ambulante begeleiding incl. paardencoaching | 70 | 13 | 24 | 59 |
| PGB Ambulante begeleiding incl. paardencoaching | 2 | 2 | 2 | 2 |
| WMO Besch. wonen | 6 | 4 | 4 | 6 |
| PGB Besch. wonen | 2 | 0 | 1 | 1 |
| Totaal aantal deelnemers: | 206 | | | 217 |

In januari 2025 zijn we gestart met 126 niet geïndiceerde deelnemers. In december 2025 hadden we 149 niet geïndiceerde deelnemers. Vanuit onze laagdrempelige indicatie vrije aanpak kunnen mensen sneller en eenvoudiger hulp vinden, zonder de barrières van indicaties of lange wachttijden. Dit verlaagt niet alleen de drempel om hulp te vragen bij psychische klachten, maar helpt ook om intensieve zorg te voorkomen en de zorgkosten in de toekomst binnen handbereik te houden. Het programma trekt mensen die echt willen werken aan herstel, niet alleen aan een daginvulling. Hierdoor wordt een bredere doelgroep bereikt, inclusief mensen met complexe problematiek of zorgmijders. Daarnaast zijn wij contact gaan zoeken met samenwerkende partners, verwijzers en andere belanghebbende om te vertellen over onze nieuwe vorm van zorg. Omdat wij indicatie vrij zijn is het makkelijker en laagdrempeliger om door te verwijzen.

We hebben gemerkt dat het in cijfers verantwoorden van de in- en uitstroom lastig is geworden. Dit heeft een aantal redenen: Geen vaste indicaties – Zonder een indicatie is er geen formele start- en einddatum van de zorgverlening. Dit maakt het moeilijk om objectief te registreren wanneer iemand 'instroomt' of 'uitstroomt'. Flexibiliteit in zorgverlening – de indicatievrije zorg wordt laagdrempelig en op maat aangeboden. Deelnemers kunnen op eigen initiatief gebruik maken van zorg en ook weer stoppen zonder formele afmelding, wat het meten van instroom en uitstroom bemoeilijkt. Wisselende intensiteit van zorggebruik – deelnemers kunnen in verschillende mate gebruik maken van de zorg, zonder een vast traject of zorgplan. Dit betekent dat iemand misschien tijdelijk geen ondersteuning ontvangt, maar later weer terugkomt, wat het lastig maakt om uitstroom definitief vast te stellen.

Registratie en verantwoording

Het originele registratiesystemen wat wij gebruiken is gebaseerd op formele indicaties en trajecten. Bij de indicatievrije zorg ontbreekt deze structuur, waardoor standaard de originele methode voor het bijhouden van in- en uitstroom niet goed toepasbaar is. Wel wordt dagelijks bijgehouden hoeveel mensen aanwezig zijn op de dagbesteding, hersteltrainingen en logeerbedden. We vragen aan de mensen zelf of ze een vaste begeleider willen, of ze op vaste dagen willen komen en of ze een zorgplan willen om zo samen aan de doelen te werken.

Binnen de herstelboerderij werkwijze, hebben we dit ook verwoord in fase 7:

Nazorg voor duurzaam herstel

Soms stromen mensen uit naar (vrijwilligers) werk, het gaat een tijd goed. Maar dan gebeurt er iets groots of kleins, en vallen ze terug in oud gedrag. Het is dan moeilijk om weer opnieuw in de patiëntrol te gaan en een indicatie aan te vragen. Als mensen bij De Herstelboerderij uitstromen, hebben ze inmiddels echt een goede band met hun begeleider opgebouwd. Die band is oprecht. De begeleider blijft ook na het uitstromen in contact, niet omdat het moet, maar omdat het fijn is als mens. Dat hoeft niet heel structureel, maar gewoon een belletje of een appje als je eraan denkt. Bij de ene deelnemer is dat eens per maand, bij de ander twee keer per jaar. Maar doordat we die band behouden en er geen indicatie nodig is, is het voor de deelnemer heel erg laagdrempelig om weer langs te komen en zijn of haar verhaal te doen als het niet goed gaat. Hiermee voorkom je dat deelnemers wachten tot het escaleert. Het voelt ook geborgen om een vangnet te hebben waar je, als het niet gaat, ook jaren na uitstroom, op terug kunt vallen. Zo zorgen we samen voor duurzaam herstel. Dus mensen kunnen tijdelijk uitgestroomd zijn, maar juist doordat we toch een verbinding houden, is het herstel duurzaam.

De redenen waarom iemand bij de Herstelboerderij uitstroomt zijn heel uiteenlopend:

Uitstroom bij dagbesteding:

1. Behaalde doelen – De deelnemer heeft voldoende vaardigheden ontwikkeld en kan zelfstandig verder.
2. Overstap naar werk of opleiding – De deelnemer stroomt door naar een betaalde baan, vrijwilligerswerk of een studie.
3. Gezondheidsredenen – De deelnemer heeft verslechterde gezondheid of wordt opgenomen in een zorginstelling.

4. Geen behoefte meer aan dagbesteding – De deelnemer kiest ervoor om te stoppen, bijvoorbeeld vanwege een verandering in persoonlijke situatie.
5. Onvoldoende passend aanbod – De dagbesteding sluit niet (meer) aan bij de wensen of behoeften van de deelnemer.
6. Verhuizing – De deelnemer verhuist naar een andere regio en kan niet langer deelnemen.

Uitstroom bij ambulante begeleiding/beschermd wonen:

1. Zelfredzaamheid bereikt – De deelnemer heeft voldoende vaardigheden ontwikkeld om zelfstandig verder te gaan.
2. Overgang naar andere zorg – De deelnemer heeft zwaardere of juist lichtere zorg nodig en stapt over naar een andere vorm van ondersteuning.
3. Verhuizing – De deelnemer verhuist naar een andere regio of een zorginstelling.
4. Niet haalbare doelen of geen samenwerking – De begeleiding blijkt niet effectief, of er is onvoldoende motivatie of samenwerking van de deelnemer.
5. Crisis of verslechtering situatie – Soms stopt de begeleiding onverwachts door een crisis, opname of andere urgente omstandigheden.

De zorg wordt gefinancierd door WMO en PGB, en ook vanuit de innovatie subsidie.

De indicatie hoogte wisselt en is afhankelijk van de zwaarte van de problematiek die speelt. De hoogte van de indicatie wordt bepaald in overleg met de wmo consulent van de gemeente.

We bieden verschillende soorten zorg:

- Hersteltrainingen en zelfhulpgroepen (vanuit innovatie subsidie)
- Dagbesteding (vanuit innovatie subsidie)
- Logeershuis (vanuit innovatie subsidie)
- Ambulante begeleiding thuis (Vanuit de WMO én vanuit de WLZ via een PGB overeenkomst)
- Beschermd wonen (Vanuit de WMO én vanuit de WLZ via een PGB overeenkomst)

Bij de PGB overeenkomsten wordt niet gesproken over de zwaarte omdat we geen ZIN contract hebben met de ziektekostenverzekeraar.

Binnen de WMO bieden we:

- Begeleiding 1-2-3
- Beschermd thuis
- Beschermd wonen 1-2

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Conclusie 2025 – doelgroep en zorgaanbod

Uit de cijfers en ontwikkelingen van 2025 blijkt duidelijk dat onze indicatievrije zorg goed aansluit bij de behoeften van onze deelnemers. Het zijn volwassenen uit de Kempen die te veel hebben meegemaakt en vastlopen door psychische klachten, maar die graag hun leven weer op de rit willen krijgen. Door het aanbieden van indicatievrije dagbesteding, hersteltrainingen en logeerhuizen kunnen deelnemers precies zo veel zorg ontvangen als ze nodig hebben. Hierdoor zien we een mooie terugloop in het gebruik van zwaardere vormen van zorg, zoals beschermd wonen en intensieve ambulante begeleiding. Niet alleen is dit efficiënter vanuit maatschappelijk oogpunt – zoals bevestigd door de MKBA, die een rendement van 1,8 laat zien – maar het sluit ook beter aan bij wat mensen werkelijk nodig hebben om te herstellen.

Wat we het afgelopen jaar hebben geleerd, is dat herstel niet alleen voortkomt uit individuele begeleiding of activiteiten, maar juist door verbinding: contact met lotgenoten, een veilige band met hun begeleider, en het ervaren dat iemand blijft staan als het moeilijk wordt. Het vertrouwen dat we bieden door er te zijn, zonder oordeel, maakt dat mensen durven te groeien en stappen te zetten. Door deze menselijke verbinding kunnen deelnemers op hun eigen tempo aan hun herstel werken, en blijven ze laagdrempelig bij ons terugkomen als het even niet gaat, waardoor intensieve zorg vaak niet nodig is en herstel duurzaam wordt.

Op basis van deze inzichten hebben we onze werkwijze verder versterkt. We hebben de intake- en nazorgprocessen duidelijk vastgelegd in een deelnemerreis in de protocollen en rolbeschrijvingen geactualiseerd en de registratie van aanwezigheid, vragenlijsten en zorgplannen verbeterd. Tegelijkertijd blijven we werken aan het versterken van ons netwerk met verwijzers en ketenpartners, zodat onze indicatievrije aanpak goed bekend is en doorverwijzing laagdrempelig blijft.

Voor 2026 ligt de focus op het verder uitbreiden van de indicatievrije zorg, het versterken van samenwerkingen met ketenpartners, en het blijven investeren in de menselijke verbinding met onze deelnemers. We blijven er zijn als betrouwbare, betrokken begeleiders en creëren ruimte voor lotgenotencontact, het stellen van de juiste vraag, verbinden en vertrouwen. Zo zorgen we ervoor dat onze zorg zowel voor deelnemers als maatschappelijk optimaal functioneert en dat herstel echt mogelijk wordt, stap voor stap, van mens tot mens.

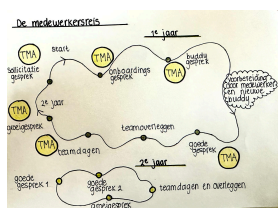
3.3 Personeel

Het afgelopen jaar zijn er 2 begeleiders gestopt, en 3 nieuwe begeleiders gestart. We hebben een medewerkersreis uitgewerkt voor het eerste jaar en de daaropvolgende jaren.

Goed werkgeverschap

De Herstelboerderij draait op betrokken medewerkers die de kernwaarden omarmen en waarvoor de basishouding vanzelfsprekend is. Zij zijn het instrument waarmee de zorg verleend wordt. Goed werkgeverschap is daarom een belangrijk fundament en essentieel voor de succesvolle manier van werken. Dit uit zich in:

- Het stimuleren van het werken vanuit talenten (met behulp van de Talenten Motivatie Analyse) waardoor medewerkers vanuit hun eigen kracht kunnen werken en zoveel mogelijk werk doen dat van nature bij ze past. Als mensen op hun werk helemaal zichzelf kunnen zijn, en ze dingen mogen doen die passen bij hun drijfveren, dan krijgen ze er energie van.
- Het stimuleren van persoonlijke groei en het aangaan van eigen thema's, die in het contact en het spiegelen van deelnemers aangeraakt kunnen worden. Om begeleiders zo goed mogelijk te ondersteunen, zijn er intervisiemomenten, opstellingsdagen en trainingsdagen voor de medewerkers.
- Het stimuleren van persoonlijke groei door deskundigheidsbevordering, in de vorm van externe opleidingen en trainingen
- Teamdagen en etentjes om samen te leren en om de onderlinge verbinding te versterken.
- Haystack night out- elke 3 maanden een informele bijeenkomst met alle begeleiders
- Het geven van vertrouwen in de aanpak en keuzes van medewerkers.
- Waardering, zowel in het persoonlijke contact als door het geven van attenties.
- Omdat medewerkers heel veel zorgen voor de deelnemers, mogen zij gebruikmaken van onze trainingslocatie in Zweden, om daar met hun gezin naartoe te gaan en daar te ontspannen.
- Om ruimte voor reflectie te creëren is er maandelijks een medewerker overleg, hierbij zijn de directie, coördinator, stagiaires en de (ervaringsdeskundig) begeleiders aanwezig. In dit overleg worden actuele zaken besproken, evenals de kwaliteit van de zorg.



- Daarnaast is er elke maand een intervisie moment, waarbij begeleiders samen komen en casussen bespreken waarin zij vastlopen. Dit moment wordt begeleid door een directielid of coördinator. Samen met de begeleiders bespreken ze wat vanuit de Herstelboerderijvisie gezien, de juiste volgende stap zou kunnen zijn om het werken vanuit de visie te integreren.

Bijlagen

- Medewerkersreis
- Rapport medewerkers tevredenheid

3.4 Stagiairs

| Stagiaire | Periode | Opleiding | Taken en verantwoordelijkheden |
|-----------|------------------------|---------------------------------------|--|
| Lynn | 1-9-2025 tot 31-5-2026 | HBO Social work (3e jaar) | <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider • Dagbestedingsactiviteiten organiseren en eigen stukje verantwoordelijkheid op de dagbesteding • Verantwoordelijkheid over hun eigen leerproces |
| Lenne | 1-9-2024 tot 31-5-2025 | HBO social work (2de jaar) | <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider • Dagbestedingsactiviteiten organiseren |
| Kim | 1-9-2024 tot 31-5-2025 | HBO social work (2de jaar) | <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider • Dagbestedingsactiviteiten organiseren |
| Emma | 1-9-2024 tot 31-5-2025 | HBO social work (2de jaar) | <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider • Dagbestedingsactiviteiten organiseren |
| Neeltje | 1-9-2024 tot 31-5-2025 | Universiteit psychologie (1e jaar) | <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider • Dagbestedingsactiviteiten organiseren |
| Quinty | 1-1-2024 tot 31-5-2025 | HBO social work deeltijd (3e jaar) | <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider • Dagbestedingsactiviteiten organiseren |
| Eva | 1-9-2025 tot ... | HBO social work (2e jaar) | <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider • Dagbestedingsactiviteiten organiseren |
| Jill | 1-9-2025 tot ... | HBO social work (1e jaar) | <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider • Dagbestedingsactiviteiten organiseren |
| Saskia | 1-9-2025 tot 31-5-2026 | HBO social work Deeltijd (1e jaar) | <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider • Dagbestedingsactiviteiten organiseren en eigen stukje verantwoordelijkheid op de dagbesteding • Verantwoordelijkheid over hun eigen leerproces |

Bij ons leren stagiaires om goed te luisteren naar het verhaal van de deelnemers, tussen de regels door te horen wat er speelt. We beginnen de dag bijvoorbeeld door met de begeleiders, deelnemers en stagiaires koffie te drinken, hier komen veel gesprekken op gang, mensen vertellen verhalen over dingen die spelen. Ze leren bij ons naast de mensen te staan, een vertrouwens band op te bouwen en om je professionele kennis in te zetten om de juiste vraag te stellen, ipv oplossingen aan te rijken.

We hebben gezien de hoeveelheid stagiaires meerdere stagebegeleiders. Als een stagiaire bij ons begint ontvangt zij eerst een informatie boek over onze werkwijze. Deze vind je in de bijlage bij deze vraag. Na het doorlezen van dit boekje gaan we met de stagiaire in gesprek, achterhalen we wat ze voor leerdoelen hebben. Daarna zullen ze eerst op alle onderdelen meelopen, keuken (klaar maken van de lunch met deelnemers) Achter de bar, (kort gesprek met alle bezoekers). In de hobby ruimte, activiteiten begeleiden, dieper contact maken met de deelnemers en buiten werken op de boerderij, in de moestuin of bij de voedselbank. Daarna gaan we samen evalueren en kijken op welk onderdeel je interesse licht, je de beste klik hebt met de mensen. Daar ga je dan de rest van je stage helpen. Het is de bedoeling dat je door steeds met dezelfde deelnemers te werken, een vertrouwens band opbouwt.

De stagebegeleider houdt iedere week een korte evaluatie van de dag. Een keer in de maand een meer uitgebreide evaluatie.

De stageperiode bij Herstelboerderij de Hooiberg ziet er als volgt uit:

Maand 1. Mee draaien met je stagebegeleider in de inloop, deelnemers leren kennen. Elke week is er een andere taak, deze taken vind je in het introductie formulier in de bijlage. Voorbeeld hiervan is achter de bar helpen, in de knutselclub helpen of in de keuken helpen.

Maand 2. Buiten meedraaien met de zorgboer en de begeleiders van buiten. De stagiaire leert dan hoe de deelnemers gemotiveerd worden om mee te helpen, hoe ze groeien van de waardering die ze hiervoor krijgen, hoe ze daardoor meer zelfvertrouwen krijgen.

Maand 3. In de derde maand vindt er opnieuw een evaluatie plaats, de stagiaire heeft nu een goed beeld kunnen vormen van het werk op de zorgboerderij. In de derde maand, na de evaluatie beginnen de stagiaires ook met een eigen opdracht. Vaak houdt dit in dat ze samen met 1 of meerdere deelnemers een project gaan starten, of wekelijks een activiteit bedenken en uitvoeren.

Maand 4 t/m 6: tijdens deze maanden is er veel tijd om mee te draaien in de inloop, de samenwerking met de vaste begeleiders wordt steeds sterker. Als de stagiaire een goede band met de deelnemers heeft kunnen opbouwen, wordt hij/zij in deze periode ook betrokken bij het schrijven van de rapportage en het zorgplan van de deelnemer.

Tijdens het afgelopen jaar hebben we vanuit stagiaires de terugkoppeling gekregen dat zij behoefte hadden aan meer momenten om stil te staan bij de visie en werkwijze van De Hooiberg. In de dagelijkse praktijk ligt de focus vaak op het uitvoeren van werkzaamheden, waardoor er minder ruimte is om te bespreken waarom we op een bepaalde manier werken en hoe de uitgangspunten van De Hooiberg zich vertalen naar de praktijk.

Om aan deze behoefte tegemoet te komen, hebben we een maandelijks intervisiemoment opgezet. Tijdens deze bijeenkomsten krijgen stagiaires de gelegenheid om met elkaar en met begeleiders in gesprek te gaan over thema's die spelen binnen hun stage. Er is ruimte om vragen te stellen, situaties uit de praktijk te bespreken en samen te reflecteren op hoe de visie van De Hooiberg zichtbaar wordt in het dagelijks werk.

Deze intervisiemomenten bieden stagiaires niet alleen verdieping in hun leerproces, maar versterken ook hun begrip van de kernwaarden van De Hooiberg. Zo leren zij bewuster handelen vanuit de visie en ontwikkelen zij een professionele houding die past bij de werkwijze van onze organisatie.

3.5 Vrijwilligers

| Vrijwilliger | Uren/dagen | Verantwoordelijkheden |
|-----------------------------|---------------------------------|---|
| Dick | Maandag, woensdag en vrijdag | Vervoer deelnemers Verzorging dieren Helpende hand in de bouw |
| Helene (gestopt in dec) | Maandag, woensdag en vrijdag | Organisatie Herstelhuis Het geven van Hersteltrainingen |
| Theo | Vrijdag | Helpende hand in de bouw |
| John (gestopt in oktober) | Maandag, woensdag en vrijdag | Helpende hand in de bouw |
| Yvonne (gestopt in jan 26) | Dinsdag en donderdag | Vervoer deelnemers |
| Jan | Maandag | Vervoer deelnemers |
| Peter | Maandag, dinsdag en donderdag | Vervoer deelnemers Barmedewerker |
| Andrea | Maandag, woensdag en donderdag | Creatieve activiteiten organiseren |
| Johan | Dinsdag of donderdag | Reserve chauffeur |
| Liesbeth | Maandag | Helpende hand in de keuken |
| Esther (gestopt in oktober) | Maandag of dinsdag, en woensdag | Moestuin |

Het afgelopen jaar hebben we binnen onze Herstelboerderij zowel uitstroom als instroom van vrijwilligers gezien. Enkele vrijwilligers zijn gestopt, bijvoorbeeld vanwege veranderde persoonlijke omstandigheden of het afronden van hun inzetperiode. Tegelijkertijd hebben we ook een aantal nieuwe vrijwilligers mogen verwelkomen.

Hoewel er dus sprake is geweest van enige wisseling binnen het team, is de kern van ons vrijwilligersteam stabiel gebleven. De nieuwe vrijwilligers hebben zich goed ingewerkt en sluiten mooi aan bij de bestaande groep, waardoor de continuïteit van de begeleiding en de sfeer op de Zorgboerderij goed gewaarborgd blijft. Voor alle nieuwe vrijwilligers zijn VOG's aangevraagd.

Alle vrijwilligers hebben dit jaar één of meerdere evaluatiegesprekken gehad. Tijdens deze gesprekken werd stilgestaan bij hun ervaringen, werkzaamheden en eventuele ontwikkelpunten. Er kwamen geen bijzonderheden of grote aandachtspunten naar voren; de vrijwilligers gaven aan tevreden te zijn over hun werkzaamheden en de begeleiding die zij ontvingen. Daarnaast ziet Perrie alle vrijwilligers op wekelijkse basis. Op die momenten is er ook altijd ruimte voor overleg en afstemming.

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

Conclusies Medewerkers, Stagiaires en Vrijwilligers

Het afgelopen jaar hebben we binnen onze Herstelboerderij een stabiel en betrokken team van begeleiders, vrijwilligers en stagiaires gehad. Hoewel er enige wisseling is geweest bij de vrijwilligers en medewerkers is de kern van het team behouden gebleven en zijn nieuwe vrijwilligers goed ingewerkt. Dit heeft ervoor gezorgd dat de continuïteit van de zorg en de prettige sfeer op de boerderij gewaarborgd is gebleven.

De stagiaires hebben zich positief ontwikkeld binnen hun stageperiode. Door de opbouw van het stageprogramma en de persoonlijke begeleiding hebben zij waardevolle leerervaringen opgedaan op het gebied van luisteren, contact maken en professioneel handelen. De maandelijkse evaluatie- en intervisiemomenten hebben hieraan bijgedragen.

Wat we hebben geleerd

We hebben geleerd dat regelmatige communicatie, persoonlijke aandacht en reflectie essentieel zijn voor zowel stagiaires als vrijwilligers. Bij de stagiaires hebben we gezien dat zij baat hebben bij een duidelijke structuur, met vaste begeleidingsmomenten en ruimte om te reflecteren op de visie en werkwijze van De Hooiberg. Dit zorgt ervoor dat zij beter begrijpen waarom we op een bepaalde manier werken en hoe zij dat kunnen toepassen in hun eigen handelen.

Medewerkers hebben aangegeven in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (bijlage) dat ze graag meer verbinding willen en die hebben we doorgevoerd in de vorm van verschillende bijeenkomsten, van familieopstellingen dagen tot avondjes uit. Dit zorgt voor nog meer verbinding in het team.

Bij de vrijwilligers hebben we geleerd dat wekelijkse afstemming en laagdrempelig contact bijdragen aan een gevoel van betrokkenheid en tevredenheid. Door het regelmatig samenkomen met Perrie blijft iedereen goed op de hoogte, worden vragen snel beantwoord en blijft de samenwerking soepel verlopen.

Doorgevoerde veranderingen

Naar aanleiding van de ervaringen van het afgelopen jaar hebben we verschillende verbeteringen doorgevoerd:

- Invoering van maandelijkse intervisiemomenten voor stagiaires, om meer ruimte te bieden voor reflectie, visieontwikkeling en onderlinge uitwisseling.
- Verdere structurering van het inwerktraject voor stagiaires met een informatieboek en een duidelijk kennismakingsprogramma langs alle onderdelen van de boerderij.
- Behoud en versterking van de wekelijkse overlegmomenten tussen vrijwilligers en Perrie, vanwege hun positieve bijdrage aan samenwerking en continuïteit.
- Regelmatige evaluaties (wekelijks kort, maandelijks uitgebreid) voor stagiaires en vrijwilligers zijn geborgd binnen de werkwijze.

Wat we gaan doen

In het komende jaar willen we deze positieve lijn voortzetten en verder ontwikkelen. Concreet betekent dit dat we:

- de intervisiemomenten structureel blijven organiseren en waar mogelijk uitbreiden met thema's uit de praktijk;
- het inwerktraject voor nieuwe stagiaires en vrijwilligers blijven actualiseren, zodat zij zich snel thuis voelen en goed voorbereid starten;
- meer gezamenlijke leermomenten tussen vrijwilligers, stagiaires en begeleiders willen creëren om kennisdeling en teamgevoel te versterken;
- blijven investeren in persoonlijke begeleiding, open communicatie en een warme leeromgeving, waarin iedereen zich gezien en gehoord voelt.

Bijlagen

- Rapport medewerkers tevredenheid

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Opleidingsdoelen afgelopen jaar – evaluatie

Opleidingsdoelen en mate van behalen

Het afgelopen jaar richtten onze opleidingsdoelen zich op:

- **Leidinggeven en teamcoaching**

Dit doel is niet volledig behaald. We zijn afgestapt van een hiërarchische structuur en werken nu met twee coördinatoren die teams coördineren, maar niet aansturen. Het opleiden van medewerkers in een leidinggevende rol blijft voor komend jaar relevant; de twee coördinatoren volgen hiervoor een opleiding bij De Baak.

- **Systemisch werk**

Verdere verdieping in systemisch werk stond centraal. Els heeft dit jaar meerdere trainingen gevolgd:

- **Online training bij Els van Steijn en Mark Wolynn**

- De bedoeling is dat ze in 2026 een fysieke training bij Mark Wolynn in Amerika volgt.

Ook is er één team-familieopstelling georganiseerd, waarin medewerkers eigen thema's inbrachten en leerden hoe systemisch werk toegepast kan worden in begeleiding.

- **Psychologie en sociale begeleiding**

Dit doel is behaald: Lieke rondde haar opleiding Toegepaste Psychologie af en Renske haar GGZ-agoog opleiding. Hierdoor is de deskundigheid binnen het team bij complexe ambulante casussen duidelijk versterkt.

- **Extra verdieping in teamdynamiek**

Christophe van der Vorst gaf een training over teamdynamieken en patronen waarin je vast kunt komen te zitten. Dit hielp het team te reflecteren op samenwerkingsprocessen en eigen gedrag.

- Jubine Niemeier gaf ons uitleg over paardencoaching en die manier van samen werken

- Renske heeft verdieping paardencoaching gehaald op gebied van trauma

- Eline heeft haar Nei therapie diploma gehaald

Gevolgte opleidingen en ontwikkelactiviteiten

| Opleiding/Training | Wie | Leerdoel | Resultaat |
|--|-----------|---|-----------------------------------|
| Leidinggeven aan professionals (De Baak) | Els | Professionele aansturing en zelfleiderschap | Afgerond met goed gevolg |
| Nascholing Opstellingen (ISVV) | Els | Verdieping systemisch werk | Afgerond met goed gevolg |
| Online training systemisch werk | Els | Systemisch werken verdiepen | Afgerond |
| Toegepaste Psychologie | Lieke | Psychologische kennis vergroten | Afgerond |
| GGZ-agoog opleiding | Renske | Sociaal-agogische deskundigheid | Afgerond |
| Paardencoaching trauma | | | |
| HBO Social Work | Quinty, | Begeleiding complexere casussen | Renske afgerond, Quinty nog bezig |
| Team-familieopstelling | Hele team | Toepassen systemisch werk en zelfreflectie | Afgerond |
| Teamdynamieken | Hele team | Inzicht in vastlopende patronen in samenwerking | Afgerond |

Familieopstellingen uitgelegd

Een **familieopstelling** is een systemische methode waarbij persoonlijke en familiegerelateerde dynamieken zichtbaar worden gemaakt in een groep. Medewerkers brengen eigen thema's in, en door het opstellen van relaties en patronen leer je deze dynamieken herkennen en doorzien. Dit is waardevol voor het samenwerken omdat:

- Je elkaar beter leert kennen, inclusief verborgen overtuigingen en patronen.
- Je eigen systemische "schoonheid" verbetert, waardoor je effectiever en bewuster kunt begeleiden.
- Het team leert gezamenlijk reflecteren en omgaan met patronen die vastlopen in samenwerking.

Niet behaalde doelen en blijvende ontwikkelpunten

- Leidinggevende vaardigheden ontwikkelen blijft voor de coördinatoren een aandachtspunt.
- Verdere verdieping systemisch werk blijft een focuspunt, met trainingen voor Perrie en Els in 2026.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

2. Evaluatie en opleidingsdoelen voor de komende jaren

Benodigde kennis en vaardigheden

- **Systemisch en herstelgericht werken** voor betere begeleiding van complexe casussen.
- **Psychologische en psychiatrische kennis**, met focus op suicidaliteit.
- **Zelfreflectie en zelfzorg**, essentieel voor effectieve begeleiding. Maandelijks bijeenkomsten door Jessie en Els
- **Professionele samenwerking en coördinatie** passend bij onze niet-hiërarchische structuur.

Opleidingsdoelen komende jaren

- Verdere leiderschapsontwikkeling passend bij coördinerende rollen.
- Verdere verdieping in systemisch werk en toepassing in begeleiding.
- Structurele teamontwikkeling, inclusief reflectie op samenwerking en persoonlijke groei.
- Ondersteuning bij lopende opleidingen, zoals HBO Social Work.

Scholing en activiteiten komend jaar

- **Maart 2026:** suïcidepreventietraining voor het hele team.
- **Twee keer per jaar:** team-familieopstellingen, voor persoonlijke thema's en systemisch leren.
- **Twee keer per jaar:** inspirerende sprekers; op 17 maart komt psychiater Jim van Os.
- **Doorlopend:** werken met de TMA-workout app, waarbij alle medewerkers actief werken aan persoonlijke thema's.
- **2026:** Perrie start opleiding systemisch werk; Els verdiept systemisch werk verder.
- Voortzetting en afronding van lopende opleidingen (HBO Social Work).

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Conclusies

- Het team heeft zich in 2025 duidelijk ontwikkeld, vooral op psychologisch en systemisch vlak.
- Gezamenlijke scholing, zoals teamopstellingen en externe sprekers, versterkt samenwerking en reflectie.
- Verdere aandacht voor leiderschap en systemisch werk is nodig om toekomstige uitdagingen aan te kunnen.

Proces

1. In kaart brengen van opleidingsbehoeften via evaluatie en teamgesprekken.
2. Stellen van opleidingsdoelen.
3. Volgen van trainingen en opleidingen.
4. Evalueren van resultaten en leerdoelen.
5. Vaststellen van nieuwe behoeften en doelen.

Veranderingen en leerpunten

- Meer focus op **teamleren** en gezamenlijke reflectie.
- Inbedding van systemisch werk via teamopstellingen en trainingen.
- Meer aandacht voor mentale gezondheid en preventie (suïcidepreventie).
- Gebruik van digitale tools (TMA-app) voor persoonlijke ontwikkeling.

Acties komend jaar

- Maart 2026: suïcidepreventietraining.
- Twee keer per jaar: team-familieopstellingen.
- Twee keer per jaar: inspirerende sprekers, o.a. Jim van Os.
- Doorlopend: TMA-workout app.
- 2026: start opleiding systemisch werk voor Perrie; verdieping voor Els.
- Voortzetten en afronden van lopende opleidingen (HBO Social Work, etc.).

Met deze acties blijft het team zich ontwikkelen, zowel individueel als gezamenlijk, zodat we de best mogelijke begeleiding kunnen bieden.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Begeleidingsdoelen en evaluaties

Voor onze deelnemers in het ambulante traject en het beschermd wonen traject worden de begeleidingsdoelen minimaal één keer per jaar geëvalueerd, en vaak vaker, volgens onze standaard vragenlijst. Deze evaluaties zijn vastgelegd en ingediend bij de gemeente. Hierbij worden onder andere onderwerpen besproken zoals persoonlijke ontwikkeling, voortgang op doelen, welzijn en eventuele risicofactoren. Het proces van plannen, gesprekken voeren, verslaglegging en bijstellen van begeleidingsplannen verloopt conform de gestelde norm. Afgelopen jaar zijn onze evaluaties en zorgplannen door Gemeente Eindhoven bij een steekproef nagelopen en inhoudelijk gekeurd en akkoord bevonden.

Bij het nieuwe indicatievrije dagbestedingsdeel is het maken van een formeel zorgplan en het uitvoeren van evaluaties aanvankelijk niet verplicht geweest. We merken echter dat het ontbreken hiervan het werken aan doelen en het bespreken van belangrijke onderwerpen, zoals suicidaliteit of zelfbeschadiging, bemoeilijkt. Daarom is het evaluatieproces recent opnieuw ingevoerd voor alle deelnemers in de indicatievrije dagbesteding.

Bij het logeerhuis evalueren we na twee weken of bij vertrek van een deelnemer, zodat de voortgang en het welzijn nauwkeurig worden gevolgd. Komend jaar willen we ook de hersteltrainingen structureel gaan evalueren. Over het geheel genomen zien we dat het evalueren van begeleidingsdoelen helpt bij het tijdig bijstellen van planning en begeleiding, en dat het zichtbaar bijdraagt aan het welzijn van onze deelnemers.

Bijlagen

- Formulier intake gesprek

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Conclusie evaluaties en begeleidingsdoelen

Uit de evaluaties blijkt dat onze begeleidingsdoelen over het algemeen goed aansluiten bij wat is gerealiseerd. De steekproef van de gemeente Eindhoven heeft onze zorgplannen en evaluaties vorig jaar goedgekeurd, wat bevestigt dat het proces effectief en conform de norm verloopt. Leerpunten zijn met name zichtbaar bij het indicatievrije dagbestedingsdeel, waar het ontbreken van formele evaluaties tijdelijk het werken aan doelen bemoeilijkt. Daarom is het evaluatieproces daar recent heringevoerd. Voor komend jaar willen we dit verder uitbreiden naar hersteltrainingen en structureel blijven monitoren of doelen worden behaald. De conclusies vragen geen ingrijpende aanpassing van intake of begeleidingsplan, maar benadrukken het belang van duidelijke verslaglegging, regelmatige evaluaties en tijdige bijstelling van doelen.

5.3 Inspraakmomenten

Wat is participatie?

Participatie betekent letterlijk deelnemen/ meedoen, maar ook meedenken en meebeslissen. Participatie houdt in dat mensen, naar eigen wens, rollen in de samenleving kunnen vervullen. Deelnemers bij Herstelboerderij De Hooiberg zijn partner en medebeslisser in de zorg en hebben zeggenschap, eigen regie. Vraaggerichte zorg en vraagsturing zijn uitingen van deze ontwikkeling, verder hanteert de Herstelboerderij een herstel ondersteunende visie. Om verschillende redenen verkiezen we het woord 'deelnemer' boven 'cliënt', wat gebruikelijk is in de geestelijke gezondheidszorg. Redenen zoals het gevoel van gelijkwaardigheid, eigenwaarde en stigmatisering.

Hoe participeren deelnemers binnen Herstelboerderij De Hooiberg?

Hoe participeren deelnemers binnen Herstelboerderij De Hooiberg? Deelnemersparticipatie is een groot goed binnen Herstelboerderij De Hooiberg. Het biedt de deelnemers mogelijkheden om, in een veilige omgeving, ervaringen op te doen waarmee ze groeien op de participatieladder. Op de Herstelboerderij werken we vooral met het gezonde stuk van de deelnemer en laten dat stuk door positieve ervaringen groeien. Onderliggende zeken uit het verleden die het herstelproces belemmeren, krijgen de nodige aandacht. Gesprekken hierover vinden plaats tijdens activiteiten of op daarvoor geplande momenten (ambulante begeleiding). In een ongedwongen setting achterhalen we samen met de deelnemers op een informele, laagdrempelige wijze, wie ze waren voordat ze ziek werden. Welke rollen heb je naast 'ziek zijn'? welke rollen wil je niet meer en welke wil je versterken? Door iets te doen waar ze plezier in hebben en wat bij ze past, groeit het zelfbeeld en het zelfvertrouwen. 'Een ander helpen', 'iets betekenen voor een ander', is een mooi voorbeeld van het aannemen en uitproberen van een andere rol. Sommige deelnemers van de Herstelboerderij, werken mee in de bouw om op de boerderij een plek te creëren waar de mensen die na hun vastlopen een fijne basis hebben om te herstellen. Andere koken, of verbouwen groenten in de moestuin. Waardoor alle deelnemers kunnen genieten van een gezonde maaltijd. Ze worden hierdoor een "hulpgever" in plaats van een patiënt, de rol en daarmee ook het zelfbeeld verandert langzaam maar zeker, ze betekenen weet iets voor een ander en dat voelt goed. Vaak merken deelnemers, vanaf de eerste dag, dat ze zich beter voelt door te helpen op de boerderij Door iets te doen wat je leuk vindt, ga je je steeds beter, sterker en trotser voelen. Het is fijn om waardering te krijgen voor hetgeen je doet en je nuttig voelt. Deze succeservaringen hebben enorm positieve effecten, zowel op korte als lange termijn: verbeterde stemming, fysieke inspanning, sociale verbinding, (zelf)vertrouwen, groei van eigenwaarde en het herstelproces in het algemeen. Deelnemers maken ook deel uit van het huiskameroverleg. Dit overleg wordt elk kwartaal gehouden in de inloop en bij diverse projecten van Herstelboerderij De Hooiberg. Tijdens het huiskameroverleg kunnen deelnemers rechtstreeks invloed uitoefenen op beslissingen die belangrijk zijn voor de Zorgboerderij. Onderwerpen voor het overleg worden door deelnemers zelf aangedragen. Notulen van de vergaderingen worden binnen een week in de inloop opgehangen. Elke kwartaal komt er een onderwerp ter tafel waarover de begeleiders graag de mening van de deelnemers zou willen weten. Waarom participatie? Bij het ontstaan van stichting De Boei, in 1992 (de stichting die de Zorgboerderij in 2003 heeft opgericht) bleek dan de financiële middelen ontoereikend waren om voor alle taken binnen de organisatie betaald personeel aan te stellen. Daarom werd er, een voor die tijd revolutionaire werkwijze ingevoerd. Deelnemers gingen de taken overnemen die normaal door betaalde krachten uitgevoerd werden. Gelijkwaardigheid, wederzijds respect en empowerment zijn hierbij de steekwoorden.

Van 2003 tot juli 2018 heeft De boei op deze wijze bij ons op de Zorgboerderij gewerkt, we hebben gezien dat dit heel goed werkt voor onze deelnemers en daarom gaan we hiermee door. Personeel en deelnemers zorgen er samen voor dat Herstelboerderij de Hooiberg een veilige haven is voor diegene die de stap naar zelfstandigheid en autonomie (nog) niet kunnen zetten. In de missie van Herstelboerderij De Hooiberg staat letterlijk: 'De kracht van Herstelboerderij De Hooiberg ligt in 'deelnemers terug in verbinding brengen met zichzelf' en het begeleiden van mensen naar een andere rol in de maatschappij (van patiënt / client /zieke tot deelnemer tot burger) of te voorkomen dat mensen (weer) patiënt worden. Vermaatschappelijking is richtingbepalend voor de werkwijzen van Herstelboerderij De Hooiberg. Er wordt gewerkt aan het bevorderen van rehabilitatie, participatie, herstel en zelfredzaamheid.

Het aanbod van de boerderij biedt mensen de mogelijkheid om te groeien van uitsluitend het onderhouden van (lotgenoot)contacten; tot het deelnemen aan projecten en trainingen; tot vrijwilliger; tot medewerker; tot uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt.

WMCZ

We hebben te maken met de eisen die de wet aan Herstelboerderij De Hooiberg stelt. De WMCZ (wet medezeggenschap deelnemers in de zorg) schrijft voor dat iedere zorgaanbieder de deelnemers medezeggenschap moet bieden.

Herstelboerderij De Hooiberg heeft een deelnemerraad. Deze bestaat uit 7 personen. De deelnemers uit de deelnemerraad hebben zichzelf aangemeld en zijn vervolgens in een huiskamer overleg gekozen en benoemd. Deze deelnemerraad komt bij grote wijzigingen samen om hun standpunt te bepalen en vandaaruit een advies naar directie uit te brengen.

Daarnaast signaleren ze zaken op binnen de Hooiberg en koppelen die terug naar de directie. De deelnemerraad overlegt ongeveer maandelijks en het overleg met de directie vindt plaats als ze iets belangrijks te bespreken hebben, en in elk geval voor elk huiskamer overleg. De deelnemerraad organiseert dit huiskamer overleg minimaal een keer per kwartaal.

Zij hebben ervoor gekozen om voor alle deelnemers een huiskameroverleg te organiseren. Dat doen ze minimaal 1x per kwartaal. Medewerkers / directie is daarbij aanwezig maar het wordt geleid door de deelnemerraad zelf. Zij bespreken dan actuele zaken zoals ons nieuwe eet beleid. Waarbij we een gezonde beweging maken. Van gratis koekjes de hele dag door naar schaaltes raukost en een vers fruit schaalte. Na 2 maanden wordt dit dan ook weer geëvalueerd en kunnen ze ophalen hoe de deelnemers het nieuwe beleid ervaren. In dit geval is er bijvoorbeeld uitgekomen dat ze toch graag koekjes willen, maar dan verkrijgbaar achter de bar en niet meer op de tafels.

De week voorafgaand aan het overleg heeft de deelnemersraad contact met de directie om het overleg voor te bespreken. Tijdens dit contact is er ook ruimte om gezamenlijke ontwikkelingen binnen de herstelboerderij te bespreken. Het overleg en deze werkwijze worden beschreven in het protocoldocument.

De onderwerpen die tijdens het huiskameroverleg aan bod komen zijn divers. Enkele voorbeelden:

- Praktische zaken vanuit de deelnemers
- Veranderingen binnen de organisatie
- Activiteiten die door de herstelboerderij worden georganiseerd
- Evaluatie van de kernwaarden: worden deze nog steeds nageleefd en ervaren

Belangrijkste uitkomsten van het afgelopen kwartaal:

dat de deelnemers willen dat er onderling minder geroddeld wordt

dat er gezonder gekookt wordt

dat ze heel blij zijn met de verbinding en dankbaar voor alle fijne momenten en activiteiten

Daarnaast worden deelnemers betrokken bij de aanname van nieuwe medewerkers. Voor complete uitleg deelnemer participatie zie protocol in de bijlage.

Deelnemers worden betrokken in het aannameproces

De deelnemers worden (via de deelnemerraad) betrokken bij de aanname van elke begeleider, de deelnemerraad heeft daarbij een veto stem, als zij niet willen dat de voorgestelde begeleider start, dan zoeken we verder. Op z'n moment kiest de deelnemerraad 2 afgevaardigden die het gesprek met de sollicitant voeren. Op die manier kunnen we borgen dat begeleiders echt passen bij onze mensen.

Bijlagen

- huiskamer overleg
- Protocollen 26

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Conclusies uit de inspraakmomenten

Uit de huiskameroverleggen en andere inspraakmomenten van deelnemers blijkt dat:

- Deelnemers zich gehoord en serieus genomen voelen; zij ervaren zeggenschap in de organisatie en invloed op hun eigen traject.
- Deelnemers participeren actief bij praktische zaken, organisatieveranderingen en activiteiten, en evalueren de kernwaarden van de boerderij.
- Er is een sterke behoefte aan een veilige, respectvolle en samenwerkende omgeving; deelnemers merken bijvoorbeeld op dat er onderling minder geroddeld moet worden.
- Gezamenlijke ervaringen, zoals het werken in de moestuin, koken of helpen bij projecten, versterken het zelfvertrouwen, het gevoel van eigenwaarde en de verbondenheid met de boerderij.

Deelnemerparticipatie blijkt niet alleen een juridische verplichting (WMCZ) te zijn, maar een fundamenteel onderdeel van de herstelondersteunende visie van de Herstelboerderij. Het proces van medezeggenschap draagt bij aan empowerment, zelfredzaamheid en het vervullen van zinvolle rollen in de samenleving.

Leerpunten en verbeterpunten

- **Leerpunten:**
 - Deelnemers leren door participatie hoe ze verantwoordelijkheid kunnen nemen en invloed kunnen uitoefenen.
 - Samenwerken wordt versterkt: het contact tijdens het huiskameroverleg en gezamenlijke activiteiten laat zien hoe onderlinge dynamieken en groepsprocessen verlopen.
 - Deelnemers ervaren dat succeservaringen in projecten bijdragen aan herstel en het versterken van zelfbeeld.
- **Verbeterpunten:**
 - Er moet aandacht blijven voor een respectvolle communicatie om onderling geroddeld te verminderen.
 - Gezonde voeding en meer aandacht voor welzijn van deelnemers zijn belangrijk; deelnemers hebben aangegeven dat ze gezonder willen koken en eten.
 - Continuering van goede voorbereiding en opvolging van het huiskameroverleg zodat alle ideeën en zorgen structureel worden opgepakt.

Wat gedaan is en nog gaat gebeuren

Afgelopen jaar:

- Vier huiskameroverleggen georganiseerd, geleid door de deelnemersraad.
- Deelnemers actief betrokken bij aanname van nieuwe medewerkers, met veto-recht als zij dit wenselijk achten.
- Deelname aan projecten zoals koken, moestuin, bouw en andere activiteiten waarbij deelnemers rollen op zich nemen die bijdragen aan herstel en zelfvertrouwen.
- Evaluatie van kernwaarden en feedback over samenwerking en organisatieveranderingen opgehaald.
- Een team-familieopstelling georganiseerd waarbij deelnemers eigen thema's inbrachten en leerden over systemisch werken.

Komend jaar:

- Voortzetting van de kwartaalbijeenkomsten van het huiskameroverleg.
- Verbeteren van communicatie en samenwerking op basis van feedback van deelnemers.
- Betrekken van deelnemers bij nieuwe projecten en activiteiten, met aandacht voor zinvolle en leerzame rollen.
- Organiseren van inspirerende trainingen en workshops voor deelnemers, bijvoorbeeld gericht op zelfontwikkeling en systemisch inzicht.

Actieplan deelnemerparticipatie

| Actie | Wie | Tijdsplanning | Doel |
|--|--------------------------------|--------------------------|---|
| Huiskameroverleg organiseren | Deelnemersraad en directie | Elk kwartaal | Zeggenschap en inspraak van deelnemers borgen |
| Betrekken bij aanname van nieuwe medewerkers | Deelnemersraad | Doorlopend | Empowerment en participatie in besluitvorming |
| Feedback over samenwerking en kernwaarden | Begeleiders | Elk kwartaal | Verbeterpunten signaleren en opvolgen |
| Team-familieopstellingen | team Deelnemers | 2x per jaar Wekelijks | Zelfreflectie, systemisch leren en samenwerken versterken |
| Gezonde maaltijden en koken | Deelnemers en begeleiders | Doorlopend | Gezondheid, plezier en zelfredzaamheid vergroten |
| Inspirerende workshops/trainingen | Begeleiders + externe sprekers | Jaarlijks | Persoonlijke ontwikkeling en herstel ondersteunen |

Acties

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

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Uitvoering van de meting

De meting heeft plaatsgevonden in de periode november en december 2025. De meting is uitgevoerd door twee stagiaires, die de vragenlijst hebben afgenomen bij de deelnemers van **Herstelboerderij De Hooiberg**.

Er is gebruikgemaakt van een vaste vragenlijst die binnen de organisatie al 7 jaar wordt ingezet. Dit zorgt voor herkenbaarheid, betrouwbaarheid en de mogelijkheid om resultaten in de tijd met elkaar te vergelijken.

Onderwerpen van de meting

In de meting zijn de volgende onderwerpen uitgevraagd:

- De sfeer op de herstelboerderij
- Het gevoel van veiligheid en op het gemak zijn
- De laagdrempeligheid om ook op moeilijke dagen te komen
- Het contact met andere deelnemers
- De mate van rust op de herstelboerderij
- Het aanbod van activiteiten en werkzaamheden
- De kwaliteit van begeleiding en ondersteuning
- Het werken aan persoonlijke doelen
- De klik met begeleiders
- Tijd en aandacht vanuit de begeleiding
- Vrijheid om vragen te stellen en verbeterpunten aan te geven
- Het ontvangen van een warm welkom
- De afsluiting van de dag
- Het aanbod van eten en drinken
- De aankleding van de ruimtes
- De hygiëne op de herstelboerderij

Daarnaast is gevraagd om een rapportcijfer voor **Herstelboerderij De Hooiberg**, een rapportcijfer voor de begeleiding en een algemeen gemiddelde.

Algemene uitkomsten van de meting

In algemene zin komt uit de meting een zeer positief beeld naar voren. Deelnemers ervaren **Herstelboerderij De Hooiberg** als een veilige, warme en accepterende plek waar zij zichzelf kunnen zijn. Veel deelnemers benoemen de boerderij als een plek die zij niet meer zouden willen missen en waar zij zich welkom en gehoord voelen.

De sfeer wordt omschreven als gezellig, gastvrij en prettig, met een sterk gevoel van onderlinge verbondenheid. De begeleiding wordt gezien als betrokken, toegankelijk en deskundig. Meerdere deelnemers geven aan dat er altijd ruimte is voor een gesprek en dat zij zich gesteund voelen in hun persoonlijke ontwikkeling.

Tegelijkertijd worden ook verbeterpunten benoemd. Een aantal deelnemers ervaart het op sommige momenten als te druk, waardoor het lastiger kan zijn om rust of individuele aandacht te vinden. Er is behoefte aan meer terugtrekplekken en betere geluidsregulatie.

Daarnaast zijn er wensen geuit voor meer groepsactiviteiten, muzikale activiteiten en creatieve activiteiten zoals glas-in-lood. Ook is er interesse in aanvullende trainingen zoals WRAP. Dit willen we het komende jaar verder oppakken, onder andere door activiteiten zoals de **muziekbingo** en **Hooiberg Has Got Talent** te organiseren.

De rapportcijfers laten zien dat **Herstelboerderij De Hooiberg** en de begeleiding hoog worden gewaardeerd, met gemiddelde scores ruim boven de 8. De Hooiberg krijgt gemiddeld een **8,5** en de begeleiding zelfs een **8,9**. Het gemiddelde over alle vragen komt uit op een **8,5**.

Het eten scoort het hoogst met een **9,3** en de rust op de boerderij het laagst met een **7,8**. Dit bevestigt het beeld dat deelnemers over het algemeen zeer tevreden zijn over het aanbod, de begeleiding en de geboden omgeving.

Het tevredenheidsonderzoek is dit jaar afgenomen in 2 gedeelten. Het eerste deel is afgenomen in november en december 2025 en het tweede deel in januari 2026. We hebben geleerd dat het beter is om er een totaal overzicht van te maken omdat dat een completer beeld schetst.

Acties

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

Bijlagen

- tevredenheidsonderzoek tm 25

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Korte conclusie en actieplan

Uit de tevredenheidsmeting kan worden geconcludeerd dat deelnemers **zeer tevreden** zijn over Herstelboerderij De Hooiberg. De boerderij wordt ervaren als een **veilige, warme en accepterende omgeving** met betrokken begeleiding. De hoge gemiddelde cijfers (gemiddeld 8,5 en begeleiding 8,9) bevestigen dit positieve beeld.

Als leer- en verbeterpunten komen met name de **drukke op sommige momenten**, het **gebrek aan rust en terugtrekplekken** en de **geluidsbelasting** naar voren. Daarnaast is er behoefte aan **meer en gevarieerde groepsactiviteiten**, met name op muzikaal en creatief gebied.

Naar aanleiding van de meting zijn de uitkomsten besproken binnen het team. Op basis hiervan is besloten het activiteitenaanbod uit te breiden met onder andere **Muziekbingo** en **Hooiberg Has Got Talent**. Daarnaast wordt er gekeken naar mogelijkheden om **meer rustmomenten en prikkelarme plekken** te creëren en aandacht te blijven houden voor goede communicatie en veiligheid in de ontmoetingsruimtes.

De acties worden vastgelegd in een **actieplan**, waarin per actie een verantwoordelijke, planning en evaluatiemoment zijn opgenomen. De voortgang en effecten van deze acties worden meegenomen in de volgende tevredenheidsmeting.

Acties

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

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

In 2025 hebben wij te maken gehad met het overlijden van een van onze bezoekers door suïcide. Dit is bij de bezoeker thuis gebeurd. Omdat zij een graag geziene gast was op de Herstelboerderij was het een ingrijpende gebeurtenis voor zowel team als deelnemers.

Het incident is zorgvuldig en met warmte begeleid, met directe opvang van zowel medewerkers als bezoekers, en passende psychologische nazorg. Er is een interne evaluatie uitgevoerd door de coördinator en hoofdbegeleider, met betrokkenheid van de Raad van Bestuur. Uit de evaluatie bleek dat de zorg en begeleiding goed waren uitgevoerd, er geen signalen zijn gemist en dat het incident ons waardevolle inzichten heeft gegeven voor verbeteringen in zichtbaarheid van rapportages tussen verschillende begeleiders van verschillende onderdelen van de hooiberg, communicatie en structurele preventie.

Alle leerpunten en een gedetailleerde reconstructie zijn opgenomen in het bijgevoegde verslag, zodat privacy wordt gewaarborgd. De GGD melding en de MIC melding zijn bijgevoegd voor een duidelijker beeld.

Bijlagen

- mic melding na suïcide
- GGD mail na suïcide

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

Uit dit incident blijkt dat onze begeleiding en opvang zorgvuldig, betrokken en professioneel zijn verlopen. Het overlijden van de bezoeker heeft ons echter ook duidelijk gemaakt dat er ruimte is voor verbetering in de interne communicatie, rapportage en structurele signalering van risico's. Door de evaluatie hebben we concrete leerpunten geïdentificeerd die ons helpen de zorg nog veiliger en transparanter te maken. De afhandeling van dit incident laat zien dat onze procedures werken en dat het team adequaat kan handelen in ingrijpende situaties, terwijl we structureel blijven werken aan verbetering en preventie.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

De acties zijn bijgewerkt en aangevuld. Wij werken zelf liever met een excel overzicht, dat hangen we in het kantoor en zo weten we elke maand wat er moet gebeuren

Bijlagen

- actieplan 2026

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Plannen voor de Komende Jaren De Hooiberg blijft zich in de komende jaren richten op het verder realiseren van haar missie: een veilige en warme plek bieden voor mensen met psychische kwetsbaarheden, waar zij samen met lotgenoten en professionals werken aan hun herstel. Om dit te bereiken, zijn er duidelijke doelstellingen geformuleerd op verschillende gebieden. Deze vind u in de bijlage.

Bijlagen

- 5 jaren plan

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Jaarplan Herstelboerderij De Hooiberg – 2026

Belangrijkste doel

Het belangrijkste doel voor 2026 is het **realiseren van voldoende instroom en uitstroom** van deelnemers, het behouden van een stabiel en deskundig team, en het versterken van de zichtbaarheid en kwaliteit van de Herstelboerderij.

1. Deelnemers & participatie

Doelen

- Actieve werving en begeleiding van nieuwe deelnemers voor hersteltrainingen en logeerhuis.
- Versterken van deelnemersparticipatie en eigen regie in zorg en activiteiten.
- Faciliteren van zinvolle rollen die zelfvertrouwen en herstel ondersteunen.

Acties

- Outreach-activiteiten bij huisartsen, ggz, voedselbank en schuldhulpverlening.
- Rondleidingen, presentaties en folderuitreiking om drempel voor deelname te verlagen (Wendy, Renske, Jessie, Els – continu).
- Registratie en evaluatie van trainingen, logeerhuis en ambulante begeleiding (Wendy, Chantal – maandelijks).
- Huiskameroverleg elk kwartaal, geleid door de deelnemersraad, met onderwerpen zoals praktische zaken, kernwaarden, activiteiten en organisatieveranderingen.
- Deelnemers actief betrekken bij **sollicitatieproces van nieuwe medewerkers**, inclusief veto-recht (Els).
- Deelnemers **meer regie geven**, bijvoorbeeld bij het samenstellen van kerstpakketten, organiseren van kerst, open dag, lentepicknick, zomerbarbecue.
- Deelnemers vullen een **zorgformulier** in als onderdeel van hun herstelplan, zodat belangrijke vragen (bijvoorbeeld suïcidegedachten) altijd worden gesteld (Jessie, Renske, Els – vanaf januari).
- Activiteiten organiseren zoals **kuikens uitbroeden in het voorjaar**, klussen aan projecten en antischmatiseringdagen, om leerervaringen, plezier en betrokkenheid te combineren.
- Team-familieopstellingen **2x per jaar**, waarin deelnemers persoonlijke thema's inbrengen, systemisch leren toepassen en samenwerking versterken.

Leerpunten & verbeterpunten

- Deelnemers willen minder geroddel en meer gezonde communicatie.
- Activiteiten en projecten zoveel mogelijk door deelnemers zelf laten organiseren voor meer eigenaarschap.
- Zorgformulier implementeren om signalen vroegtijdig te herkennen en te registreren.

2. Scholing & teamontwikkeling

Doelen

- Behoud van een **stabiel en deskundig team** met aandacht voor talentontwikkeling.
- Verdere integratie van systemisch werken en TMA-app voor inzicht in kwaliteiten, competenties en samenwerking.
- Verbinding en samenwerking bevorderen via teamdagen, intervisie en inspirerende sprekers.

Acties

- **Leidinggeven en teamcoaching:** coördinatoren volgen leiderschapopleiding bij De Baak (Els, 2026).
- **Systemisch werk:** Els en Perrie volgen opleidingen / verdiepende trainingen (Mark Wolynn, ISVW).
- **TMA-workout app:** doorlopend inzetten om samenwerking, competenties en persoonlijke ontwikkeling te stimuleren.
- **Verbindingsdagen:** Haystack Nightout 4x per jaar, teamdag gericht op informatief en teambuilding, intervisiedag gebaseerd op medewerkerstevredenheidsonderzoek.
- **Inspirerende sprekers:** 17 maart komt Jim van Os; najaar nog in te plannen.
- **Structuur en kennisdeling:** alles staat op OneDrive en wordt actief gebruikt door het team.
- **Stabiliteit team:** Dorine gaat met pensioen, overige medewerkers behouden en faciliteren in ontwikkeling.

3. Activiteiten & community

Doelen

- Versterken van verbondenheid met de community en anti-stigmatisering.
- Meer zichtbaarheid en herkenbaarheid van de Herstelboerderij.

Acties

- Verbinding met huisartsen, WMO-consulenten, politie en ketenpartners via bijeenkomsten, overleggen en LOT-groepen (Wendy, Jessie, Els – continu).
- Organiseren van vijf verbindingsdagen per jaar (open dag, zomerfeest, kerstmarkt, culturele/informatieve avonden, lentepicknick).
- Realiseren van fysieke verbeteringen aan locatie: oprit aanpassen, struiken weghalen, lampen ophangen, welkomstbordjes met spreuken, hooiberg-informatiebord.
- Projecten en activiteiten waarin deelnemers samenwerken, zoals moestuin, koken, bouwprojecten, logeershuis, creatieve ruimtes

4. Bouwprojecten & locatie

| Project | Verantwoordelijk | Tijdstip |
|---|--------------------------------------|---|
| Winkel | Perrie, Sjoerd, Ruud | 2026 |
| Paardenbak | Perrie, Sjoerd, Ruud | 2026 |
| Schuur / werkplaats | Perrie, Ruud, Sjoerd | 2026 |
| Tiny houses | Els, Jessie | Start uitwerking april; fundering september; plaatsing december |
| Oprit | Jessie, Renske, Ruud, Sjoerd, Saskia | 2026 |
| Moestuin (productie) | Jessie, Renske, Saskia | 2026 |
| Logeershuis (atelier, creatieve ruimte, yoga) | Els, Wendy, Annemarie | 2026 |
| Onderhoud gebouwen en locatie | Jessie, Renske, Sjoerd | Doorlopend |

5. Financiering & subsidies

- Innovatiesubsidie verlengd tot 31 december 2026.
- Nieuwe structurele financiering zoeken
- Producten en projecten koppelen aan subsidieaanvragen: dagbesteding, hersteltrainingen, logeerbedden, verbindingdagen.
- Stagiaires opleiden via BOL/BBL (Chantal).

6. Bedrijfsvoering & kwaliteit

Doelen

- Kwaliteit en monitoring verbeteren en zichtbaar maken.
- Herstelvisie en cultuur stevig inbedden in de organisatie.

Acties

- Tevredenheidsonderzoeken deelnemers, medewerkers en derden (Els, Perrie, stagiaires – december/oktober).
- Intervisiemomenten en maandelijkse trainingen om Herstelboerderij-visie te verankeren.
- Buddy-systeem implementeren voor nieuwe deelnemers en medewerkers (Jessie, Renske, Els).
- Takenoverzicht deelnemers (taakhoudersbord) onderhouden.
- Actief gebruik van OneDrive en medewerkersreis voor kennisdeling en voortgang.

7. Medewerkerstevredenheid & excellent werkgeverschap

Doelen

- Onze bevlogen en betrokken medewerkers behouden, deskundigheid vergroten, teamontwikkeling stimuleren.

Acties

- Teamdagen: 2x per jaar (informerend en teambuilding).
- Opstellingendagen: 2x per jaar voor systemisch leren.
- Borrels en verbindingactiviteiten: 6x per jaar.
- Inspirerende bijeenkomsten: Jim van Os 17 maart, nog in te plannen najaar.
- Evaluatie medewerkerswensen: juli en oktober.
- Buddy-systeem en Cyaan leiderschap implementeren.

De acties die hieruit komen staan in ons jaarplan, dat op het bord hangt en elk MT overleg wordt besproken. Ik neem aan dat dat registratie systeem ook afdoende is.

Aanvulling mrt 26:

De Herstelboerderij staat. Vanuit onze eigen herstelvisie hebben we een plek gecreeerd die volledig voldoet aan de IZA ambitie. Een plek waar volwassenen uit de Kempen, laagdrempelig vanuit een intrinsieke motivatie komen werken aan hun herstel. Dat doen ze met elkaar, en met (ervarings)deskundigen. Zonder indicatie. De deelnemers ervaren dit als uitermate goede zorg (8,7). Medewerkers vinden het heerlijk om weer vanuit hun hart te werken. Mensen herstellen. En het is ook nog voordeliger voor de maatschappij. Om dit aan te tonen is er een wetenschappelijk onderbouwde MKBA afgenomen.

Onze processen zijn uitgewerkt, protocollen, handboek en functiebeschrijvingen zijn uitgewerkt. En ook de administratie en processen zijn geprofessionaliseerd. Als laatste, en misschien wel het belangrijkste, hebben we in onze beleidsdocumenten opgenomen hoe we precies werken. Wat onze kernwaarden zijn, wat onze basishouding is en wat onze visie op goede zorg is. Dat is verfilmd, en die film gaat over 4 weken 'intern, in première'

Je zou dus kunnen zeggen dat de Herstelboerderij stevig staat. Met een fantastisch team bevlogen medewerkers, ontzettend betrokken en gemotiveerde medewerkers. Een kundige en betrokken RvC. Omdat we hebben mogen ervaren dat dit echt werkt, heeft de directie besloten dat het tijd is voor structurele borging.

Wij zien dat we een inspiratie kunnen zijn voor veel andere ggz instellingen, en we willen dit daarom graag gaan uitrollen in het land.

Tegelijkertijd zijn we er ons erg van bewust dat het belangrijk is om dagdagelijks ook iemand op de Herstelboerderij te hebben die de organisatie leidt. En we zien dat het belangrijk is voor de Herstelboerderij om niet verder te groeien. Op dit moment kennen alle deelnemers en medewerkers elkaar. De zorginhoudelijk eindverantwoordelijke kent alle deelnemers omdat ze zelf de intake gesprekken heeft gedaan. En juist die persoonlijke betrokkenheid maakt dat het zo efficiënt en goed werkt. Dat willen we borgen.

We hebben lang nagedacht over een plan en hebben besloten dat we de BV gaan omzetten in een stichting. Verkoop was ook een optie, maar dat doen we niet omdat we willen borgen dat het zo blijft als het nu is. In de statuten van de stichting gaan we opnemen dat er gewerkt moet blijven worden vanuit de visie en werkwijze (in ons uitgewerkte document). En dat het alleen aangepast kan worden als RvT Directie, deelnemerraad, en medewerkersraad het samen eens zijn dat dat de beste keuze is.

Daarnaast gaan we een nieuwe directeur zoeken, die de Herstelboerderij op een vergelijkbare manier als nu wil gaan leiden in de toekomst.

Op die manier kunnen we borgen dat de herstelboerderij voor de medewerkers en deelnemers uit de Kempen blijft bestaan, en als een voorbeeld kan blijven functioneren. En wij ondertussen onze handen vrij krijgen om andere ondernemers/zorginstellingen te helpen om vanuit deze visie te gaan werken. We hebben dit ook gecommuniceerd met deelnemers en medewerkers, gemeenten, ketenpartners en de buurt in 2026 (zie brief in de bijlage)

Daarnaast hebben we het definitieve besluit gekregen dat de tinyhouses die we wilde bouwen voorlopig niet vergund kunnen worden, de buurt heeft een bezwaar ingediend waardoor de gemeente het project met de beschermde wonen huisjes op dit moment niet in de huidige vorm kan goedkeuren.

Bijlagen

- actieplan 2026
- brief wijzigingen omgeving

8.3 Plan van aanpak

Doelstellingen en actieplan – Herstelboerderij De Hooiberg 2026

Korte termijn doelstellingen (0–6 maanden)

Doelen:

- Instroom van nieuwe deelnemers verhogen.
- Zichtbaarheid van de Herstelboerderij vergroten.
- Stabiliteit en structuur binnen het team behouden.
- Basis voor goede deelnemersparticipatie waarborgen.

Acties:

| Actie | Verantwoordelijk | Tijdsplanning | Doel |
|---|----------------------------|---------------|---|
| Outreach bij huisartsen, GGZ, voedselbank, schuldhulpverlening | Wendy, Renske, Jessie, Els | Doorlopend | Nieuwe deelnemers werven |
| Rondeleidingen en presentaties geven voor geïnteresseerden | Wendy, Renske, Jessie, Els | Doorlopend | Zichtbaarheid vergroten en drempel verlagen |
| Registratie en evaluatie van trainingen, logeershuis en ambulante begeleiding | Wendy, Chantal | Maandelijks | Inzicht in deelname en kwaliteit van aanbod |
| Implementeren van zorgformulier bij herstelplan deelnemers | Jessie, Renske, Els | Vanaf januari | Vroegtijdig signaleren van belangrijke zorgvragen, zoals suïcidegedachten |
| Huiskameroverleg organiseren en deelnemersraad versterken | Deelnemersraad & directie | Elk kwartaal | Deelnemersparticipatie en eigen regie vergroten |
| Teamstructuur en kennisdeling op OneDrive actief gebruiken | Alle medewerkers | Doorlopend | Stabiliteit en toegankelijkheid van informatie waarborgen |

Midden termijn doelstellingen (6–12 maanden)

Doelen:

- Deelnemers meer verantwoordelijkheid en regie geven binnen activiteiten en projecten.
- Verdere professionalisering van het team via scholing, intervisie en inspirerende bijeenkomsten.
- Communitybetrokkenheid versterken en anti-stigmatisering bevorderen.
- Fysieke verbeteringen aan locatie realiseren.

Acties:

| Actie | Verantwoordelijk | Tijdsplanning | Doel |
|---|--------------------------------------|---------------|--|
| Deelnemers laten deelnemen aan projecten zoals kerstpakketten, open dag, lentepicknick, zomerbarbecue | Deelnemersraad & begeleiders | Doorlopend | Eigenaarschap en participatie vergroten |
| Team-familieopstellingen organiseren 2x per jaar | Chantal & team | 2026 | Systemisch leren, samenwerking en zelfreflectie versterken |
| Inspirerende sprekers uitnodigen (o.a. Jim van Os 17 maart) | Chantal & Wendy | Jaarplan 2026 | Deskundigheid en kennisontwikkeling vergroten |
| Verbeteringen aan locatie uitvoeren: oprit aanpassen, struiken weghalen, lampen ophangen, welkomstbordjes plaatsen, hooiberg informatiebord | Jessie, Renske, Ruud, Sjoerd, Saskia | 2026 | Gastvrije en veilige omgeving creëren |
| Projecten zoals moestuin, logeershuis, creatieve ruimtes en bouwprojecten organiseren | Team | Doorlopend | Zingeving en samenwerking bevorderen |

Lange(re) termijn doelstellingen (1–3 jaar)

Doelen:

- Structurele financiering voor de Herstelboerderij realiseren.
- Verdere ontwikkeling en behoud van een stabiel en deskundig team.
- Versterken van de instroom, doorstroom en uitstroom van deelnemers naar zelfstandigheid en maatschappelijke participatie.
- Organisatie en cultuur verder verankeren volgens de herstelvisie.

Acties:

| Actie | Verantwoordelijk | Tijdsplanning | Doel |
|---|---------------------------|-------------------------|--|
| Structurele financiering aanvragen via gemeenten, EU-subsidies, IZA, SLIM en LEADER | Els | Vanaf januari 2026 | Continuïteit van de Herstelboerderij waarborgen |
| Werven en behouden van deskundige medewerkers, inclusief ervaringsdeskundigen | Chantal & Els | Doorlopend | Stabiliteit en kwaliteit van begeleiding garanderen |
| Verdere integratie van TMA-workout app voor teamontwikkeling | Team | Doorlopend | Samenwerking, competenties en persoonlijke ontwikkeling verbeteren |
| Monitoring en evaluatie van deelnemers, medewerkers en derden via tevredenheidsonderzoeken | Els, Perrie, stagiaires | Oktober / december 2026 | Kwaliteit van zorg en medewerkerstevredenheid continu verbeteren |
| Uitbreiden van bouwprojecten en fysieke faciliteiten: winkel, schuur, | Perrie, Els, Jessie, team | 2026–2028 | Geschikte omgeving creëren voor dagbesteding en hersteltrajecten |
| Doorontwikkeling van deelnemersparticipatie en eigen regie, o.a. via huiskamerverleg en projecten | Deelnemersraad & team | Doorlopend | Zelfredzaamheid, empowerment en sociale participatie bevorderen |

De toevoeging mbt de omzetting naar een Stichting en nieuwe directie is hier nog niet in opgenomen omdat het pas een ontwikkeling is die in 2026 definitief is vastgesteld.

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.

- 2.1 Rapport medewerkers tevredenheid
 - Kerstkaart met Logo en merkverhaal
 - MKBA Herstelboerderij de Hooiberg
 - folder
- 2.2 folder
 - Protocollen 2026
 - Medewerkershandboek
 - Rolbeschrijving dagbesteding begeleider
 - verantwoordelijkheden dagbesteding
 - Kerstkaart met Logo en merkverhaal
- 3.3 Medewerkersreis
 - Rapport medewerkers tevredenheid
- 3.6 Rapport medewerkers tevredenheid
- 5.1 Formulier intake gesprek
- 5.3 huiskamer overleg
 - Protocollen 26
- 5.5 tevredenheidsonderzoek tm 25
- 6.1 mic melding na suicide
 - GGD mail na suicide
- 7.1 actieplan 2026
- 8.1 5 jaren plan
- 8.2 actieplan 2026
 - brief wijzigingen omgeving

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

4 inspraakmomenten

Geplande uitvoerdatum: 17-11-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 10-12-2025 (Afgerond)

evaluatie gesprekken incl. opleidingsdoelen

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 05-11-2025 (Afgerond)

Huiskamer overleg - onder leiding van deelnemer

Geplande uitvoerdatum: 20-10-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 03-12-2025 (Afgerond)

Oefening calamiteitenplan - met extra aandacht voor uitkomst van 12 december 22

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 05-11-2025 (Afgerond)

visie video

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 17-12-2025 (Afgerond)

missie en visie dag organiseren

Geplande uitvoerdatum: 19-09-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 14-05-2025 (Afgerond)

Bespreken klachten protocol en protocol huiselijk geweld en calamiteitenplan [huiskameroverleg](#)

Geplande uitvoerdatum: 11-08-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 20-08-2025 (Afgerond)

Als de verbouwing klaar is dient u een nieuwe R.I.&E. te maken en te laten toetsen. Omdat niet duidelijk is wanneer de verbouwing klaar is is de fictieve datum 31-03-2023 ingevuld.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 19-11-2025 (Afgerond)

Tevredenheids onderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 27-11-2025 (Afgerond)

Trainingen voor medewerkers intensiveren mbt het maken van de meldingen, ons protocol evalueren en bijstellen en ook dit bespreken in het team.

Geplande uitvoerdatum: 24-04-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 02-12-2025 (Afgerond)

Niet reanimeren bespreken in huiskamer overleg

Geplande uitvoerdatum: 16-04-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 26-02-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-04-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 16-04-2025 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 26-02-2025 (Afgerond)

- Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 03-02-2025 (Afgerond)

Controle BHV-koffers/EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 27-12-2024
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 01-02-2025 (Afgerond)

- Jaarlijkse controle apparaten/machines (indien aanwezig). Schroefmachine, decoupeerzaag en slijptol zijn in 2019 aangeschaft en hoeven 2 jaar niet gekeurd te worden

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2024
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 01-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Arno en Guus

- Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 27-12-2024
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 20-01-2025 (Afgerond)

Als de verbouwing klaar is dient u een nieuwe R.I.&E. te maken en te laten toetsen. Omdat niet duidelijk is wanneer de verbouwing klaar is is de fictieve datum 31-03-2023 ingevuld.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 26-02-2025 (Afgerond)

Huiskamer overleg - onder leiding van deelnemer

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 06-01-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 01-02-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties

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

Geplande uitvoerdatum: 22-01-2024
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

bouwen overkapping scootmobiel

Geplande uitvoerdatum: 12-01-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Huiskamer overleg - onder leiding van deelnemer

Geplande uitvoerdatum: 28-01-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

aanmelden zin wlz contract

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

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): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

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): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

werkgroep Fit Happens mbt vitaliteit opzetten

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

muziekbingo en hooiberg has got talent

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 12-05-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

evaluatie gesprekken incl. opleidingsdoelen

Geplande uitvoerdatum: 17-06-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Bespreken klachten protocol en protocol huiselijk geweld en calamiteitenplan huiskameroverleg

Geplande uitvoerdatum: 19-08-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

tevredenheidsonderzoek onder alle deelnemers, in een overzicht uitwerken. Niet verdelen over 2 jaren

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Zoonosenkeurmerk 2025

Geplande uitvoerdatum: 12-10-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Als de verbouwing klaar is dient u een nieuwe R.I.&E. te maken en te laten toetsen.

Geplande uitvoerdatum: 12-10-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 04-11-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

- Jaarlijkse controle apparaten/machines (indien aanwezig). Schroefmachine, decoupeerzaag en slijptol zijn in 2019 aangeschaft en hoeven 2 jaar niet gekeurd te worden

Geplande uitvoerdatum: 11-11-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

missie en visie dag organiseren

Geplande uitvoerdatum: 16-11-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

4 inspraakmomenten

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

verzekering regelen voor het vervoer van de deelnemers, als extra clause in de autoverzekering van deelnemers en medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Elke maand bespreken bij het maand overleg of de mic meldingen zijn gemaakt en deze bespreken. Om bewustwording te creëren in het team

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Maandelijks visie trainingsmiddag voor vrijwilligers, stagiaires en zorgboer

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Elke maand in het MT het jaarplan bespreken. Welke acties heb je afgelopen maand gehad, hoe zijn ze gegaan, als het niet gelukt is wanneer kan het dan, en wat staat er voor de komende maanden op de lijst.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

- Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

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): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

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

Geplande uitvoerdatum: 05-04-2028
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

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

Geplande uitvoerdatum: 05-06-2028
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Controle BHV-koffers/EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 12-11-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

- Jaarlijkse controle apparaten/machines (indien aanwezig). Schroefmachine, decoupeerzaag en slijptol zijn in 2019 aangeschaft en hoeven 2 jaar niet gekeurd te worden

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Elke maand in het MT het jaarplan bespreken. Welke acties heb je afgelopen maand gehad, hoe zijn ze gegaan, als het niet gelukt is wanneer kan het dan, en wat staat er voor de komende maanden op de lijst.

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

- Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 26-12-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: gekeurd door instelling

Elke maand bespreken bij het maand overleg of de mic meldingen zijn gemaakt en deze bespreken. Om bewustwording te creëren in het team

Geplande uitvoerdatum: 29-12-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Trainingsochtend voor vrijwilligers, stagiaires en zorgboer

Geplande uitvoerdatum: 26-03-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

subsidie aanvragen zweden

Geplande uitvoerdatum: 24-12-2025
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: het is afgewezen en dit jaar gaan we een nieuwe subsidie zoeken

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): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

suicidepreventie training

Geplande uitvoerdatum: 17-03-2026
Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: 113 heeft de suicide preventie training gegeven aan heel ons team, het was een bijzondere en fijne dag

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: 07-02-2026

Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 11-03-2026 (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: 28-03-2026

Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 16-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

In de werkbeschrijving 4.7.2 over de cliëntenraad actualiseren en de actueel huishoudelijk reglement en medezeggenschapsregeling toevoegen.

Geplande uitvoerdatum: 10-04-2026

Geldt voor locatie(s): Herstelboerderij de Hooiberg (2716)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 16-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026