



Leer-werkboerderij De Huppe 2025

Kwaliteitsjaarverslag

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Boerderij de Huppe (853)

Heeft betrekking op de locatie(s):

De Huppe (853)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	6
2.3 Algemene conclusies	8
3 Deelnemers en medewerkers	10
3.1 Deelnemers	10
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
3.3 Personeel	13
3.4 Stagiairs	14
3.5 Vrijwilligers	14
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	15
4 Scholing en ontwikkeling	17
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	17
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	18
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	19
5 Terugkoppeling van deelnemers	22
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	22
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	23
5.3 Inspraakmomenten	24
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	26
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	27
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	27
6 Meldingen en incidenten	28
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	28
6.2 Medicatie	29
6.3 Agressie	29
6.4 Ongewenste intimiteiten	31
6.5 Strafbare handelingen	31

6.6 Klachten	31
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	31
7 Acties	32
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	32
8 Doelstellingen	33
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	33
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	34
8.3 Plan van aanpak	35
Overzicht van bijlagen	36
Actielijst	36

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Boerderij de Huppe

Registratienummer: 853

Kleine Veerweg 9, 8017 BP Zwolle

Rechtsvorm Maatschap ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 08190505

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

Locatiegegevens

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

De Huppe

Registratienummer: 853

Kleine Veerweg 9, 8017 BP Zwolle

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

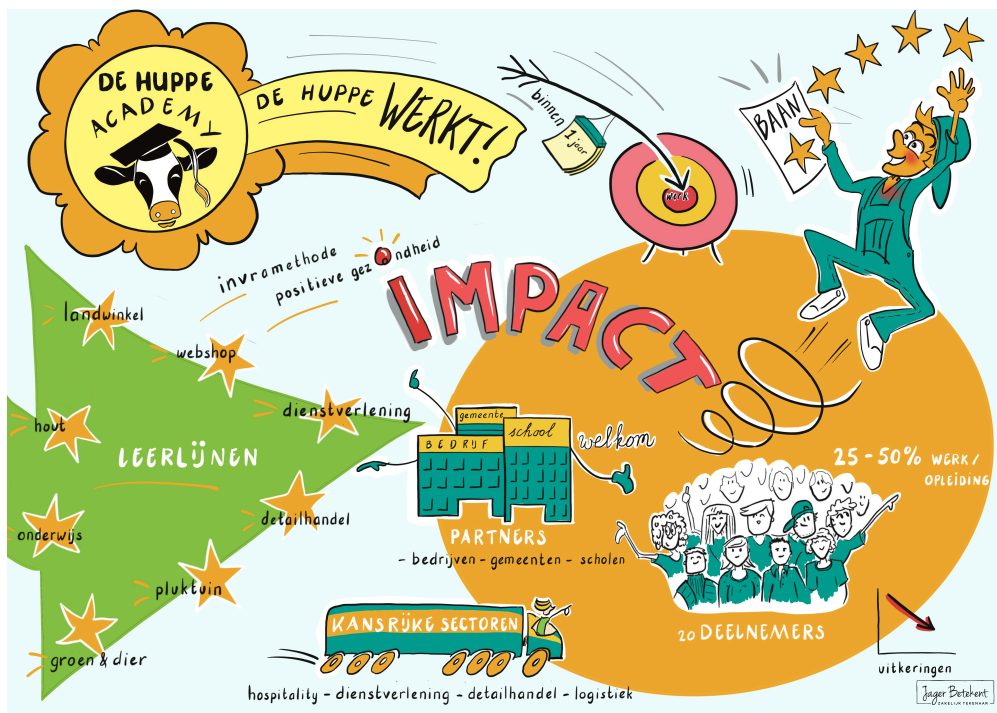
1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voor u ligt het jaarverslag van leerwerkboerderij **De Huppe**. Een plek waar mensen, natuur en arbeid samenkomen en waar ontwikkeling begint met meedoen. In het afgelopen jaar hebben wij opnieuw gezien hoe waardevol het is om ruimte te bieden aan mensen die niet vanzelfsprekend hun plek vinden in onderwijs of regulier werk, maar die wél willen leren, werken en groeien.

De Huppe is een biologische leer- en werkboerderij in Zwolle waar jongeren en (jong)volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt via dagbesteding en werkervaring stappen zetten richting werk, opleiding of een betekenisvolle plek in de samenleving. Dat doen we met praktijkgerichte leerlijnen zoals kaasmakerij, houtatelier, gastvrijheid, facilitair werk en onze webshop. Binnen deze leerlijnen werken deelnemers in een realistische werkomgeving, begeleid door professionals en volgens de INVRA-methodiek, en positieve gezondheid.

Onze **missie** is om mensen perspectief te bieden. Wij geloven dat iedereen talenten heeft en dat ontwikkeling ontstaat door te doen, te ervaren en vertrouwen op te bouwen. Bij De Huppe kijken we niet naar wat iemand niet kan, maar naar wat wél mogelijk is — in het eigen tempo en met passende ondersteuning.



2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Het afgelopen jaar stond Leer-werkboerderij De Huppe in het teken van verdere verdieping en samenwerking. De dagelijkse zorg en begeleiding aan deelnemers vormde opnieuw de kern van het werk, waarbij gewerkt werd vanuit vaste structuren, herkenbare activiteiten en persoonlijke aandacht. Naast de reguliere zorg en begeleiding zijn dit jaar verschillende activiteiten verder ontwikkeld en aangescherpt, passend bij de veranderende behoeften van deelnemers en de groei van de organisatie. Voor veel deelnemers bood dit jaar rust, ritme en de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen binnen hun eigen mogelijkheden.

De deelnemers waren gedurende het jaar actief betrokken bij uiteenlopende werkzaamheden op en rondom de boerderij. Zij namen deel aan activiteiten zoals werken in de tuin, productiewerkzaamheden, creatieve projecten en het voorbereiden en verwerken van producten voor de winkel en externe afnemers. Deze werkzaamheden sluiten aan bij het zorgaanbod van De Huppe, waarin het bieden van structuur, het vergroten van zelfstandigheid en het ontwikkelen van sociale vaardigheden centraal staan. De activiteiten droegen bij aan het versterken van zelfvertrouwen, het ervaren van zinvolle daginvulling en het samenwerken met anderen.

In 2025 is nadrukkelijk gekozen voor **meer werken in groepen** in plaats van individuele activiteiten verspreid over het erf. Dit gaf deelnemers meer onderlinge verbinding en duidelijkheid. Het werken in groepsverband ondersteunde het oefenen van sociale vaardigheden, het leren geven en ontvangen van feedback en het gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een taak. Tegelijkertijd zorgde deze werkwijze voor meer overzicht en rust in de begeleiding, wat bijdroeg aan de kwaliteit en continuïteit van zorg.

Naast de dagelijkse werkzaamheden zijn er nieuwe en bestaande activiteiten verder ontwikkeld, zoals het maken van producten voor externe partijen, het beheren van de webshop en creatieve projecten waarbij deelnemers op hun eigen niveau konden meewerken. Door deelnemers hierbij actief te betrekken, werd ingespeeld op verschillende leerstijlen en ontwikkelingsdoelen binnen het zorgaanbod.



Het afgelopen jaar kende naast positieve ontwikkelingen ook ingrijpende momenten. Zo hebben wij afscheid moeten nemen van twee deelnemers. Dit verlies had impact op zowel mededeelnemers als medewerkers. Binnen de boerderij is

hier op een zorgvuldige en passende manier aandacht aan besteed, met ruimte voor verwerking en onderlinge steun, afgestemd op wat betrokkenen nodig hadden. Daarbij is bewust gekeken naar wat deze gebeurtenissen betekenden voor de dagelijkse begeleiding en de draagkracht binnen de groepen.

Ook binnen het team was er aandacht voor samenwerking en ontwikkeling. Er zijn momenten georganiseerd waarin medewerkers gezamenlijk reflecteerden op communicatie, grenzen stellen en samenwerken. Daarnaast vonden er personele veranderingen plaats binnen het team. In deze situaties is steeds zorgvuldig gehandeld, waarbij de continuïteit en kwaliteit van de begeleiding voor deelnemers voorop heeft gestaan.

De betrokkenheid van deelnemers en verwanten kreeg dit jaar verder vorm via overlegmomenten en gezamenlijke activiteiten. Deelnemers kregen ruimte om mee te denken over de gang van zaken op de boerderij en verwanten werden actief betrokken bij het reilen en zeilen van De Huppe. Dit versterkte de onderlinge verbondenheid en het gevoel samen verantwoordelijk te zijn voor een veilige en prettige leer- en werkomgeving.

Terugkijkend kan worden geconcludeerd dat 2025 een jaar was waarin De Huppe verder groeide in samenwerking, structuur en professionaliteit. Binnen het vertrouwde zorgaanbod is ruimte gebleven voor ontwikkeling, zowel voor deelnemers als voor medewerkers. In het verdere jaarverslag wordt beschreven hoe binnen deze context is gewerkt aan de kwaliteit van zorg.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Ontwikkelingen binnen het zorgaanbod

In het afgelopen jaar heeft Leer-werkboerderij De Huppe het bestaande zorgaanbod verder verdiept en aangescherpt. De kern van het zorgaanbod bleef gericht op het bieden van structuur, zinvolle dagbesteding en ontwikkelmogelijkheden voor deelnemers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Een belangrijke ontwikkeling was de keuze om meer te werken in **vaste groepen** in plaats van individuele activiteiten verspreid over het erf. Deze werkwijze sloot beter aan bij de ondersteuningsbehoeften van deelnemers en droeg bij aan meer onderlinge verbinding, duidelijkheid en samenwerking. Voor deelnemers bood dit meer houvast en kansen om sociale vaardigheden te oefenen, terwijl begeleiders meer overzicht en rust ervoeren in de begeleiding.

Daarnaast zijn activiteiten verder ontwikkeld waarbij deelnemers werkervaring opdeden in realistische werksituaties, zoals productiewerk voor externe partijen, werkzaamheden rondom de webshop en creatieve projecten. Deze activiteiten sluiten aan bij het zorgaanbod waarin leren door doen, succeservaringen en persoonlijke groei centraal staan.

Situatie op de zorgboerderij

De situatie op de zorgboerderij kenmerkte zich in 2025 door stabiliteit en verdere professionalisering. Er vonden geen grote verbouwingen of uitbreidingen plaats, maar wel inhoudelijke aanpassingen in de organisatie van het werk. Door het werken in groepen en het koppelen van duidelijke opdrachten aan activiteiten ontstond meer structuur in de dagelijkse gang van zaken.

Deze aanpassingen droegen bij aan een prettigere werksfeer voor zowel deelnemers als medewerkers en verminderden de ervaren werkdruk.

De financiering van de zorg bleef in 2025 ongewijzigd en bood voldoende basis om het zorgaanbod voort te zetten en verder te ontwikkelen. Binnen deze kaders is bewust gezocht naar aanvullende vormen van sociaal ondernemerschap, zoals samenwerking met externe opdrachtgevers en de ontwikkeling van de webshop. Deze activiteiten dragen bij aan de duurzaamheid van de organisatie en sluiten aan bij de visie om zorg en arbeid op een betekenisvolle manier te verbinden.

Het kwaliteitsproces op De Huppe

Wijzigingen in de werkbeschrijving

In 2025 is de werkbeschrijving op onderdelen aangescherpt en geactualiseerd. Deze wijzigingen kwamen voort uit:

- voortschrijdend inzicht in de praktijk,
- ontwikkelingen binnen het team,
- en de voorbereiding op de audit van het kwaliteitssysteem.

Met name de beschrijving van de dagelijkse begeleiding, het werken in groepen en de betrokkenheid van deelnemers en verwanten is verduidelijkt. Daarbij is steeds gekeken hoe de werkbeschrijving beter kon aansluiten bij de praktijk, zonder onnodige administratieve lasten te creëren.

Audit en schriftelijke toetsing

In juli 2025 vond de schriftelijke toetsing van het kwaliteitssysteem plaats, gevolgd door een auditbezoek. Het aantal opmerkingen was beperkt. Het algemene beeld dat uit de toetsing naar voren kwam, was dat van een **uitgerijpt kwaliteitssysteem**.

Tijdens de audit is stilgestaan bij thema's zoals medicatiebeleid, de vormgeving van medezeggenschap en het verder robuust maken van de werkbeschrijving. Op de dag van de audit was een groot deel van de aandachtspunten al verwerkt; een aantal punten bleef open ter bespreking.

De audit bevestigde dat De Huppe werkt op een niveau waarbij het niet meer gaat om de vraag óf het systeem werkt, maar hoe het verder verbeterd en onderhouden kan worden. Het keurmerk is verlengd tot **1 augustus 2028**.

Inzichten en opvolging van aandachtspunten

De toetsing bracht waardevolle inzichten. Zo werd bevestigd dat de gekozen vorm van een **deelnemersraad** functioneel gelijkwaardig is aan een cliëntenraad, ondanks dat deelnemers formeel niet benoemd willen worden. De taken, bevoegdheden en verslaglegging zijn gelijkgesteld en vastgelegd.

Daarnaast zijn tips ontvangen om de werkbeschrijving efficiënter bij te houden. Deze worden benut om het kwaliteitsproces werkbaar te houden en de administratieve druk te beperken. Het thema medicatiebeleid blijft een aandachtspunt voor verdere aanscherping en borging.

Professioneel en ondersteunend netwerk

Het professioneel netwerk van De Huppe is in 2025 actief onderhouden en ingezet. Samenwerking vond plaats met onder andere gemeenten, samenwerkingspartners, opdrachtgevers en externe begeleiders. Deze contacten droegen bij aan:

- afstemming over zorg en begeleiding,
- het ontwikkelen van nieuwe activiteiten,
- en het versterken van de maatschappelijke inbedding van de Zorgboerderij.

Daarnaast werd gebruikgemaakt van externe expertise bij toetsing en reflectie op het kwaliteitsproces.

Bezoeken aan de Zorgboerderij

In het afgelopen jaar is De Huppe bezocht door verschillende personen en organisaties, waaronder de auditor in het kader van het kwaliteitssysteem en samenwerkingspartners. Deze bezoeken boden gelegenheid tot reflectie op de werkwijze en bevestigden het professionele niveau waarop De Huppe functioneert.

De feedback uit deze bezoeken werd gebruikt om bestaande processen te verbeteren en om stil te staan bij verdere ontwikkelkansen voor de organisatie.

Wet zorg en dwang (Wzd) / Wvvgz

Zorgboerderij De Huppe levert **geen zorg vanuit de Wet zorg en dwang (Wzd)** en **geen zorg vanuit de Wvzggz**. Er is in 2025 geen sprake geweest van onvrijwillige of gedwongen zorg.

Samenvattende reflectie

Terugkijkend kan worden gesteld dat het kwaliteitsproces in 2025 in het teken stond van verfijning, reflectie en borging. De combinatie van dagelijkse praktijk, teamontwikkeling en externe toetsing heeft bijgedragen aan een stevig en werkbaar kwaliteitssysteem, waarin ruimte blijft voor leren en verbeteren.

2.3 Algemene conclusies

Conclusie ten aanzien van 3.1 – Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Terugkijkend kan worden geconcludeerd dat 2025 voor Leer-werkboerderij De Huppe een jaar was van verdieping, stabiliteit en verdere professionalisering. Ontwikkelingen die veel invloed hebben gehad, waren met name de keuze om meer te werken in vaste groepen, de verdere ontwikkeling van activiteiten met een realistische werkcomponent en de aandacht voor samenwerking binnen het team en met externe partners. Deze keuzes hebben bijgedragen aan meer structuur, duidelijkheid en onderlinge verbondenheid voor deelnemers, en aan meer overzicht en rust in de begeleiding.

Daarnaast hadden ingrijpende gebeurtenissen, zoals het verlies van twee deelnemers en personele veranderingen binnen het team, grote impact op de zorgboerderij. Deze momenten hebben benadrukt hoe belangrijk het is om ruimte te maken voor verwerking, onderlinge steun en afgestemde begeleiding. Hierin is bewust gekozen voor zorgvuldigheid en maatwerk, zowel richting deelnemers als medewerkers.

Van deze ontwikkelingen is geleerd dat duidelijke structuren, vaste groepsverbanden en gezamenlijke reflectie essentieel zijn voor het bieden van kwalitatief goede zorg. Ook is bevestigd dat flexibiliteit en aandacht voor de menselijke kant van zorg onmisbaar blijven, zeker in tijden van verandering of verlies. De combinatie van structuur en nabijheid vormt daarmee een stevige basis voor het zorgaanbod van De Huppe.

Conclusie ten aanzien van 3.2 – Reflectie op het kwaliteitsproces

De Huppe kan tevreden terugkijken op de kwaliteit van de geboden zorg en het toepassen van het kwaliteitssysteem in 2025. Het kwaliteitssysteem wordt niet ervaren als een losstaand administratief instrument, maar als een ondersteunend kader dat aansluit bij de dagelijkse praktijk. De kwaliteitscyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen wordt actief toegepast en levert inzicht, richting en onderbouwing op voor keuzes binnen de zorg en organisatie.

De audit en schriftelijke toetsing bevestigden dat het kwaliteitssysteem is uitgerijpt en goed functioneert. De beperkte aandachtspunten boden concrete handvatten voor verdere aanscherping en borging, met name op het gebied van medicatiebeleid en het efficiënt bijhouden van de werkbeschrijving. De verlenging van het keurmerk tot augustus 2028 onderstreept het vertrouwen in de kwaliteit van zorg op De Huppe.

Om het kwaliteitsproces verder effectiever te maken, blijft de focus liggen op het werkbaar houden van de administratie, het periodiek actualiseren van de werkbeschrijving en het blijven benutten van reflectiemomenten binnen het team. Daarnaast wordt het medicatiebeleid verder aangescherpt en geborgd.

De Huppe is tevreden over het ondersteunend en professioneel netwerk. De samenwerking met gemeenten, opdrachtgevers, samenwerkingspartners en externe deskundigen draagt bij aan afstemming, kwaliteitsbewaking en verdere ontwikkeling van het zorgaanbod. Deze relaties versterken de maatschappelijke inbedding en duurzaamheid van de zorgboerderij.

De doelstellingen van vorig jaar waren onder andere gericht op het versterken van structuur in de begeleiding, het verder professionaliseren van het kwaliteitsproces en het vergroten van samenwerking en betrokkenheid van deelnemers en verwanten. Deze doelstellingen zijn grotendeels behaald. De opgedane inzichten en resterende aandachtspunten vormen de basis voor nieuwe doelstellingen, die zijn uitgewerkt in hoofdstuk 9. De daarbij horende acties zijn gepland en opgenomen in het actieoverzicht.

Overkoepelende evaluatie

Alles overziend kan worden geconcludeerd dat De Huppe in 2025 een stevige basis heeft gelegd voor verdere ontwikkeling. De zorgboerderij functioneert in een stabiele en professionele setting, waarin ruimte is voor leren, reflecteren en verbeteren. De samenhang tussen dagelijkse zorgpraktijk, kwaliteitsbeleid en samenwerking vormt een krachtig geheel dat richting geeft aan de toekomst.

Actie	Doel	Termijn
Borging werken in vaste groepen en periodieke evaluatie	Behouden van structuur, rust en overzicht in begeleiding	Doorlopend
Doorontwikkeling betekenisvolle werkactiviteiten (o.a. productiewerk en webshop)	Vergroten van ontwikkelkansen en werkvaardigheden deelnemers	Doorlopend
Verkennen en versterken van externe samenwerkingen	Duurzame verbinding tussen zorg en sociaal ondernemerschap	Doorlopend
Aanscherpen en vastleggen medicatiebeleid	Veilig en eenduidig medicatieproces	1e helft 2026
Actueel houden werkbeschrijving en beperken administratieve last	Werkbaar en praktijkgericht kwaliteitssysteem	Doorlopend
Toepassen en evalueren kwaliteitscyclus (PDCA)	Continu verbeteren en borgen van kwaliteit	Jaarlijkse evaluatie
Teamreflectie en -ontwikkeling	Versterken samenwerking en kwaliteit begeleiding	Doorlopend
Faciliteren deelnemersraad en betrekken verwanten	Vergroten medezeggenschap en betrokkenheid	Doorlopend
Onderhouden professioneel en ondersteunend netwerk	Versterken kwaliteit en maatschappelijke inbedding	Doorlopend

In de actielijst gekoppeld aan dit jaarverslag en het kwaliteitssysteem zijn al deze acties verwerkt.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Doelgroepen en deelnemers

Boerderij De Huppe richt zich op het bevorderen van de sociaal-maatschappelijke participatie van mensen met een lichamelijke, verstandelijke en/of psychiatrische beperking. Dit gebeurt door het bieden van passende leer-, werk- en dagbestedingstrajecten, met aandacht voor ontwikkeling, structuur en – waar mogelijk – doorstroom naar onderwijs of (aangepast) werk.

Ontwikkeling deelnemersaantallen

In 2025 is gestart met **87 deelnemers**. Gedurende het jaar zijn **20 nieuwe deelnemers** ingestroomd en **30 deelnemers** uitgestroomd. Het jaar is afgesloten met in totaal **77 deelnemers**.

Gemiddeld namen op doordeweekse dagen **25 deelnemers per dagdeel** deel aan de dagbesteding. In het weekend vond twee keer per maand dagbesteding plaats met gemiddeld **9 deelnemers per keer**.

Doelgroepen

De deelnemerspopulatie bestond in 2025 uit de volgende doelgroepen:

- **Kinderen tot 12 jaar** met een licht verstandelijke beperking (LVB) en/of psychiatrische stoornis: **7**
- **Jongeren van 12 tot 18 jaar** met LVB en/of psychiatrische stoornis: **18**
- **Volwassenen van 18 tot en met 66 jaar** met LVB en/of psychiatrische stoornis: **49**
- **Ouderen** met LVB, psychiatrische stoornis en/of niet-aangeboren hersenletsel (NAH): **3**

De grootste vertegenwoordigde groep betreft **jongvolwassenen in de leeftijd van 15 tot 30 jaar (39 deelnemers)**.

Zorgaanbod en begeleidingsvormen

Boerderij De Huppe biedt **begeleiding** in de vorm van dagbesteding en leerwerktrajecten. Er wordt geen woonzorg geboden. De begeleiding vindt plaats in individuele trajecten en groepsverband, met verschillende zorgzwaartes.

Per 31 december 2025 was de verdeling als volgt:

- **Onderwijstrajecten** (individueel en in kleine groepen): **7 deelnemers**
(Deze deelnemers volgen tevens dagbesteding.)
- **Individuele dagbesteding** (zonder groepsbegeleiding): **5 deelnemers**
- **Individuele dagbesteding in combinatie met groepsbegeleiding (midden/zwaar)**: **7 deelnemers**
- **Groepsdagbesteding** (4–8 deelnemers per begeleider): **61 deelnemers**
- **Groepsdagbesteding met zware zorg** (maximaal 3 deelnemers per begeleider): **4 deelnemers**

De zorgzwaarte varieert van licht tot zwaar en wordt afgestemd op de ondersteuningsbehoefte en ontwikkeldoelen van de deelnemer.

Uitstroom

In totaal zijn **30 deelnemers** uitgestroomd in 2025. De belangrijkste redenen hiervoor waren:

- Behaalde doelen
- Terugkeer naar onderwijs
- Dagbesteding niet langer passend
- Overstap naar andere, meer passende hulpverlening

- Uitstroom naar werk
- Overlijden
- Eigen keuze om te stoppen met dagbesteding

Ontwikkelingen en keuzes

Het totaal aantal deelnemers is in 2025 lager dan in het voorgaande jaar. Dit is een **bewuste keuze**, passend bij de beschikbare begeleidingscapaciteit en de inhoudelijke koers van de organisatie. De focus ligt steeds meer op **arbeidsmatige dagbesteding en leerwerktrajecten met perspectief op doorstroom**.

Het aantal deelnemers in **individuele trajecten en kleinere groepen met zwaardere ondersteuningsbehoeften** is stabiel gebleven. De nadruk ligt op kwaliteit van begeleiding, ontwikkelgericht werken en duurzame uitstroom.

Wetgeving en samenwerking

De begeleiding wordt gefinancierd vanuit de **Jeugdwet (JW)**, de **Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)** en de **Wet langdurige zorg (Wlz)**.

Boerderij De Huppe profileert zich als leerwerkbedrijf en sluit hiermee goed aan bij de behoeften van jongvolwassenen. In dit kader is De Huppe in 2024 aangesloten bij het project **Tussenwerk**, een samenwerking tussen de **Gemeente Zwolle** en **Tiem (werkvoorziening)**. Binnen dit project werken jongeren van **18 tot 25 jaar** aan arbeidsvaardigheden, met als doel doorstroom naar werk binnen circa drie jaar.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Algemene conclusie

In 2025 is het aantal deelnemers licht gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar. Tegelijkertijd is sprake geweest van een relatief hoog verloop. Deze ontwikkeling past bij het karakter van Boerderij De Huppe als leerwerkbedrijf, waar een aanzienlijk deel van de deelnemers bestaat uit jongeren en jongvolwassenen die gericht werken aan ontwikkeling en doorstroom. Voor deze doelgroep is de verblijfsduur op de boerderij vaak tijdelijk.

Daarnaast is er uitstroom geweest van startende deelnemers die in de eerste weken tot de conclusie kwamen dat het werk op de boerderij of de geboden begeleiding niet aansloot bij hun interesses, mogelijkheden of zorgvraag. Deze vroege uitstroom draagt bij aan een goede match tussen deelnemer en zorgaanbod en wordt gezien als een bewuste en passende keuze.

Passendheid van de deelnemers bij het zorgaanbod

De samenstelling van de deelnemersgroep sluit in grote lijnen goed aan bij het zorg- en begeleidingsaanbod van Boerderij De Huppe. Met name de toename van **jongvolwassen en volwassen deelnemers** bevestigt dat het veelzijdige en arbeidsmatige aanbod goed aansluit bij deze doelgroep. Door de groei van deze groep ervaren deelnemers meer onderlinge herkenning en aansluiting, wat bijdraagt aan groepsdynamiek en ontwikkeling.

Tegelijkertijd is zichtbaar dat er een toenemende vraag is naar dagbesteding voor deelnemers met **GGZ-problematiek**, waaronder depressie, verslavingsproblematiek (met name game- en mobielverslaving) en hechtingsproblematiek. Boerderij De Huppe blijft hierbij alert op de scheidslijn tussen dagbesteding en specialistische hulpverlening.

Ontwikkelingen en leerpunten

In het afgelopen jaar is duidelijk geworden dat sommige deelnemers behoefte hebben aan meer individuele aandacht dan passend is binnen een dagbestedingssetting. Dit vraagt van begeleiders een voortdurende afweging tussen individuele ondersteuning en het werken in groepsverband. De begeleiders zijn hierin gegroeid en weten steeds beter om te gaan met deze spanningsvelden.

Tegelijkertijd leidt deze ontwikkeling tot een hogere ervaren werkdruk. Als organisatie is Boerderij De Huppe zich hiervan bewust. Door regelmatig overleg tussen begeleiders wordt gezamenlijk gezocht naar passende manieren om hier zorgvuldig en professioneel mee om te gaan. Inzichten uit vakliteratuur, onder andere uit *Zorg en Welzijn*, ondersteunen hierbij het onderscheid tussen dagbesteding en hulpverlening.

Doorgevoerde veranderingen

Om de werkdruk beheersbaar te houden en de kwaliteit van de dagbesteding te waarborgen, is in 2025 bewust ingezet op het **versterken van groepsgericht werken**. Door het groepsverband nadrukkelijker centraal te stellen, wordt de dagbesteding duidelijker gepositioneerd en wordt voorkomen dat individuele begeleiding de overhand krijgt.

Deze werkwijze draagt eraan bij dat deelnemers meer in hun kracht komen te staan. De focus verschuift van beperkingen naar mogelijkheden, talenten en wat deelnemers wél kunnen. Dit past bij de visie van Boerderij De Huppe als leerwerkbedrijf.

Daarnaast zijn begeleiders waar nodig **bijgeschoold**, zodat zij passend kunnen blijven aansluiten bij de veranderende ondersteuningsvragen binnen de deelnemersgroep.

Acties en vooruitblik

In 2025 is gestart met het werken volgens de **INVRA-methodiek van Invrability**. Met deze methode wordt samen met de deelnemer inzichtelijk gemaakt welke vaardigheden, kwaliteiten en competenties aanwezig zijn en in hoeverre deze passen bij het werk of het ontwikkelpad dat de deelnemer voor ogen heeft. Dit vergroot het eigenaarschap van de deelnemer en ondersteunt realistische keuzes richting doorstroom.

Deze methodiek wordt structureel ingezet bij deelnemers die willen en kunnen doorstromen naar onderwijs of werk. In de komende periode wordt dit verder geborgd in de begeleidingsprocessen. Daarnaast blijft Boerderij De Huppe inzetten op:

- Het zorgvuldig blijven matchen van deelnemers en zorgaanbod
- Het versterken van groepsgerichte dagbesteding
- Het bewaken van de grens tussen dagbesteding en hulpverlening
- Het ondersteunen en scholen van begeleiders waar nodig

Met deze acties blijft Boerderij De Huppe werken aan kwalitatieve, passende en ontwikkelingsgerichte dagbesteding.

Actie-overzicht deelnemers (2026)

1. Versterken van groepsgerichte dagbesteding

- **Actie:** Groepsgericht werken nadrukkelijker positioneren binnen het dagbestedingsaanbod.
- **Doel:** Verlaging van de werkdruk voor begeleiders en versterking van de eigen kracht van deelnemers.
- **Planning:** Doorlopend in 2026.
- **Verantwoordelijk:** Zorgboer(in) en begeleiders.

2. Bewaken van de grens tussen dagbesteding en hulpverlening

- **Actie:** Structureel bespreken van casuïstiek in teamoverleggen met aandacht voor passende zorg en rolafbakening.
- **Doel:** Voorkomen dat individuele begeleiding de dagbesteding overstijgt.
- **Planning:** Doorlopend, minimaal maandelijks.
- **Verantwoordelijk:** Begeleiders, onder regie van zorgboer(in).

3. Inzet en borging van de INVRA-methodiek

- **Actie:** Structureel toepassen van de INVRA-methode bij deelnemers met een ontwikkel- en doorstroomperspectief.
- **Doel:** Inzicht krijgen in vaardigheden en competenties en het ondersteunen van realistische ontwikkeldoelen.
- **Planning:** Doorlopend; evaluatie eind 2026.
- **Verantwoordelijk:** Begeleiders.

4. Deskundigheidsbevordering begeleiders

- **Actie:** Bijscholing gericht op omgaan met GGZ-problematiek binnen dagbesteding (o.a. depressie, verslaving, hechtingsproblematiek).
- **Doel:** Begeleiders toerusten om passend te blijven werken binnen de kaders van dagbesteding.
- **Planning:** Naar behoefte, minimaal één scholingsmoment in 2026.
- **Verantwoordelijk:** Zorgboer(in).

5. Blijvende aandacht voor juiste instroom en matching

- **Actie:** Kritisch blijven kijken naar aanmeldingen en in de startfase actief evalueren of deelname passend is.
- **Doel:** Voorkomen van langdurige mismatch en onnodige uitstroom.
- **Planning:** Doorlopend.
- **Verantwoordelijk:** Zorgboer(in) en begeleiders.

Acties

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

3.3 Personeel

Personeel

In 2025 is het team beperkt van samenstelling veranderd. Er is één nieuwe zorgmedewerker gestart en drie nieuwe medewerkers binnen de winkel. In hetzelfde jaar hebben zes medewerkers de organisatie verlaten: één agrarisch medewerker, twee winkelmedewerkers, één medewerker met een gecombineerde begeleiders-/winkelfunctie en twee begeleiders. Over het geheel genomen is sprake van een stabiele personele bezetting, met een kernteam dat al meerdere jaren aan de organisatie verbonden is.

De organisatie bestaat uit 18 medewerkers in loondienst en twee meewerkende eigenaren. Acht medewerkers en één eigenaar vervullen zorggerelateerde functies. Eén medewerker is werkzaam als leerkracht. De overige medewerkers en de andere eigenaar zijn actief binnen de commerciële en agrarische onderdelen. Beide eigenaren hebben naast uitvoerende werkzaamheden ook een overstijgende en leidinggevende rol. Ter borging van de kwaliteit is een gedragsdeskundige aan de organisatie verbonden, die minimaal één uur per maand en aanvullend op afroep wordt ingezet.

Met alle medewerkers zijn één of meerdere ontwikkel- en functioneringsgesprekken gevoerd. Deze gesprekken zijn gevoerd door de eigenaresse, ondersteund door een onafhankelijk HR-adviseur. Daarnaast werkt de organisatie met adviseurs voor de verschillende organisatieonderdelen (Zorg, Onderwijs en Winkel/Tuin). Deze werkwijze draagt bij aan duidelijke lijnen, inhoudelijke afstemming en betrokkenheid van medewerkers, die actief input leveren voor deze overleggen.

In het voorgaande jaar werd gesignaleerd dat het teamgevoel minder sterk aanwezig was dan wenselijk. In 2025 is hier bewust op ingezet, met aandacht voor onderlinge verbinding, werkplezier en gezamenlijk verantwoordelijkheidsgevoel. Een gezamenlijke teamdag werd door medewerkers als waardevol ervaren en heeft bijgedragen aan meer onderling begrip en samenwerking. In oktober is hier een vervolg aan gegeven. Voor de komende jaren is het voornemen om tweemaal per jaar een gezamenlijke themadag of -middag te organiseren, begeleid door een (kinder)therapeut.

Binnen de dagelijkse praktijk is structureel ruimte voor overleg en feedback. Zowel in de ochtend als in de middag is hier tijd voor gereserveerd. Daarnaast vinden begeleidersavonden, teamvergaderingen en intervisiebijeenkomsten plaats. Tegelijkertijd is vastgesteld dat de communicatie richting deelnemers, stagiaires en vrijwilligers niet altijd eenduidig verloopt. Dit is een aandachtspunt. Het versterken van heldere communicatie en het geven en ontvangen van feedback worden daarom speerpunten voor 2026.

Naast medewerkers in loondienst werkt de organisatie met twee vaste zzp'ers: een kindertherapeut die de intervisies van de begeleiders begeleidt en een kaasmaker die verantwoordelijk is voor de kaasmakerij. De samenwerking met deze professionals is stabiel en goed ingebed in de organisatie.

3.4 Stagiairs

De manier waarop wij stagiaires begeleiden sluit nauw aan bij onze visie om een veilige en inspirerende plek te bieden waar iedereen zichzelf kan zijn en zich kan ontwikkelen.

In 2025 hebben wij met veel betrokkenheid stagiaires mogen begeleiden binnen onze organisatie. In de periode van januari tot en met juli waren vijf stagiaires bij ons actief, die allen hun stage vóór de zomervakantie succesvol hebben afgerond. Na de zomervakantie zijn opnieuw vijf nieuwe stagiaires gestart. Zij volgen allemaal een zorggerichte opleiding, waarbij zowel de onderwijsinstellingen als de opleidingsniveaus uiteenlopen. In 2025 begeleidde wij stagiaires vanuit MBO niveau 4, Associate Degree (AD) en Bacheloropleidingen.

Elke stagiaire heeft een vaste stagebegeleider en er is minimaal één wekelijks contactmoment. In overleg worden aanvullende afspraken gemaakt, zodat de begeleiding goed aansluit bij de leerdoelen, vragen en ontwikkelbehoeften van de stagiaire.

Drie keer per leerjaar wordt er intervisie georganiseerd speciaal voor stagiaires, begeleid door twee medewerkers. Deze bijeenkomsten bieden ruimte voor reflectie, verdieping en het delen van ervaringen. Er is gewerkt met verschillende intervisiemethoden, waaronder de roddelmethode en de incidentmethode. Daarnaast is aandacht besteed aan het formuleren van leerdoelen en het werken met SMART-doelen. Omdat veel leerdoelen te maken hadden met het geven en ontvangen van feedback, is hier bewust extra aandacht aan besteed. De feedbackregels zijn besproken en gezamenlijk geoefend. Ook was er ruimte om knelpunten te delen en stil te staan bij persoonlijke kwaliteiten en valkuilen.

Stagiaires geven aan de intervisies als zeer waardevol te ervaren. Het samen reflecteren zorgt voor herkenning en verbondenheid: zij ervaren dat zij niet de enigen zijn die tegen uitdagingen aanlopen en dat het helpend is om deze samen te bespreken in een veilige setting.

Naast de intervisiemomenten voor stagiaires krijgen zij de mogelijkheid om aan te sluiten bij de intervisie van het volledige zorgteam, begeleidersavonden en teamvergaderingen. Ook hierover ontvangen wij positieve terugkoppeling. Stagiaires geven aan het leerzaam en inspirerend te vinden om mee te kijken met organisatorische vraagstukken en de ontwikkelingen binnen de organisatie. Dit draagt bij aan hun professionele ontwikkeling en het gevoel écht onderdeel te zijn van het team.

Hiermee geven wij in de dagelijkse praktijk invulling aan onze kernwaarden betrokkenheid, respect, ontwikkeling en duurzaamheid.

3.5 Vrijwilligers

Wij hebben een viertal vrijwilligers die mee helpen in de pluktuin, zij begeleiden geen deelnemers.

Eén vrijwilliger (3 dagdelen) haalt deelnemers op van huis waarvoor we eigenlijk geen vervoersvergoeding krijgen. Wanneer we ze niet ophalen blijven ze thuis. Dit is een mooie manier om ze toch op de boerderij te krijgen. Deze deelnemers motiveren we om met eigen vervoer te komen.

Daarnaast is er een vrijwilliger die kookt met deelnemers, één vrijwilliger die mee helpt met kook- en tuinactiviteiten, twee vrijwilligers helpen een dagdeel mee in de houtwerkplaats en één vrijwilliger die wandelt met deelnemers. Zij doen dit één dagdeel in de week of om de week.

Op al deze vrijwilligers kunnen we bouwen. Ze zeggen niet makkelijk af en zijn een prettige aanvulling voor de activiteiten. Regelmatig wordt er eind van de dag hen feedback gevraagd. Zodat we ook rekening houden met de wensen van hen. Ze geven allen aan met plezier hier te werken en daar zijn wij heel blij mee. Twee van deze vrijwilligers zijn aan het re-integreren. Zij werken bij andere organisaties of willen naar ander werk.

De feedback van de vrijwilligers is verwerkt in 6.5.

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

Het team van De Huppe kenmerkt zich door een diverse samenstelling van denkers en doeners, met een mooie mix aan persoonlijkheden en kwaliteiten. Deze diversiteit draagt bij aan creativiteit en daadkracht binnen de organisatie. In het afgelopen jaar is tegelijkertijd duidelijk geworden dat er behoefte is aan verbetering in de onderlinge communicatie. Dit signaal is serieus genomen en vormt aanleiding om in 2026 gericht aandacht te besteden aan communicatie en het geven en ontvangen van feedback.

In het kader van de ontwikkeling van medewerkers zijn in 2025 ontwikkelgesprekken gevoerd, waarbij een externe HR-adviseur is betrokken. Binnen de organisatie is breed gedeeld dat voortdurende ontwikkeling van zowel medewerkers als deelnemers essentieel is. De Huppe werkt vanuit het uitgangspunt van arbeidsmatige dagbesteding: er is ruimte voor creatieve en ontspannende activiteiten, terwijl deelnemers actief worden gestimuleerd om, binnen hun mogelijkheden en belastbaarheid, arbeidsmatige werkzaamheden uit te voeren. Medewerkers en deelnemers gaan hier op een positieve en constructieve manier mee om.

Begin 2026 gaan de eigenaren in gesprek met de medewerkers om gezamenlijk te verkennen wat ieder nodig heeft om duurzaam inzetbaar te blijven. In deze gesprekken wordt expliciet aandacht besteed aan het verder verankeren en uitdragen van de missie en visie van de organisatie.

De Huppe beschikt over een stabiele en betrokken groep vrijwilligers, die een waardevolle aanvulling vormt op het vaste team. De vrijwilligers hebben affiniteit met de verschillende doelgroepen en zijn betrouwbaar inzetbaar. Er is sprake van twee hoofdcategorieën vrijwilligers: vrijwilligers die met (pré-)pensioen zijn en vrijwilligers die zich oriënteren op een carrièreswitch, soms na een periode van uitval. Tot nu toe sluiten zij goed aan bij de cultuur en werkwijze van de organisatie.

Daarnaast is er jaarlijks sprake van een ruime instroom van stagiaires. Bij het aannemen van stagiaires wordt zorgvuldig gekeken naar de match met de doelgroep, de werkzaamheden en het team. Er wordt bewust gestreefd naar een balans in opleidingsniveaus en opleidingen, zodat ook de organisatie kan leren van de inbreng van stagiaires. De Huppe investeert actief in begeleiding door middel van intervisies en individuele gesprekken, wat door stagiaires als zeer waardevol wordt ervaren.

Vrijwilligers en stagiaires leveren een belangrijke bijdrage aan de variatie en kwaliteit van het dagprogramma. Dankzij hun inzet is het mogelijk om met subgroepen te werken en specifieke activiteiten aan te bieden, zoals koken, wandelen of paardrijden. Zij worden betrokken bij bijeenkomsten en overleggen en hebben een vast aanspreekpunt voor begeleiding en ondersteuning. Daarbij is er expliciete aandacht voor het blijven betrekken van vrijwilligers die al langere tijd aan De Huppe verbonden zijn, zodat zij zich onderdeel blijven voelen van het geheel.

Leer- en verbeterpunten 2026

- **Versterken van communicatie en feedback**

In 2026 wordt tijdens teamdagen en overlegmomenten gericht gewerkt aan communicatie en het geven en ontvangen van feedback. Hierbij wordt gebruikgemaakt van de principes van Positieve Gezondheid, zodat zowel professionele samenwerking als persoonlijke ontwikkeling worden ondersteund.

- **Vergroten van betrokkenheid en representativiteit**

De betrokkenheid van deelnemers, naastbetrokkenen, vrijwilligers en stagiaires wordt verder vergroot. Inspraakmomenten en tevredenheidsmetingen worden hierbij gekoppeld aan vaste contactmomenten, met aandacht voor eigen regie en participatie.

- **Borgen van inspraak en evaluatie in vaste processen**

Inspraak en evaluatie worden structureel verankerd in de jaarcyclus. Tijdens teamdagen wordt gezamenlijk gereflecteerd op uitkomsten uit deelnemersraden en tevredenheidsonderzoeken, zodat verbeteracties concreet en gedragen worden opgepakt.

- **Blijven investeren in leren en ontwikkelen**

De ontwikkeling van medewerkers, vrijwilligers en stagiaires blijft een speerpunt. Door middel van teamdagen, intervisie en het werken vanuit Positieve Gezondheid en met de INVRA-methode wordt ingezet op duurzame inzetbaarheid, eigenaarschap en vakmanschap binnen de arbeidsmatige dagbesteding.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Scholing en deskundigheidsbevordering medewerkers

In 2025 is structureel geïnvesteerd in scholing en professionele ontwikkeling van medewerkers. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen, zowel op inhoudelijk als persoonlijk vlak. Scholing draagt bij aan kwalitatief goede begeleiding van deelnemers, een veilige leer- en werkomgeving en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De opleidingsdoelen en gevolgde scholing sluiten aan bij onze visie om een inspirerende en veilige plek te bieden waar iedereen zichzelf kan zijn en kan groeien.

Opleidingsdoelen 2025

Voor 2025 waren de volgende opleidingsdoelen vastgesteld:

- Het versterken van samenwerking en communicatie binnen het gehele team, met aandacht voor verantwoordelijkheden, taakverdeling en werkdruk.
- Het organiseren van een gezamenlijke teamdag om samen te reflecteren op samenwerking, werkprocessen en begeleiding van deelnemers.
- Het starten van een EVC-traject voor één medewerker met als doel het behalen van een SKJ-registratie.
- Het borgen van veiligheid door meerdere medewerkers te scholen in BHV, zodat tijdens dagbestedingsuren altijd minimaal één BHV-gecertificeerde medewerker aanwezig is.

Uitgevoerde scholings- en ontwikkelactiviteiten

In 2025 hebben diverse opleidings- en ontwikkelactiviteiten plaatsgevonden, gericht op teamontwikkeling, veiligheid, deskundigheidsbevordering en professionele verdieping.

Teamontwikkeling en communicatie

Meerdere medewerkers hebben deelgenomen aan teamtrainingen gericht op communicatie, eigenaarschap en verantwoordelijkheid nemen. Daarnaast heeft interne en externe intervisie plaatsgevonden. Tijdens intervisiebijeenkomsten is gewerkt aan reflectie op het eigen handelen, het bespreken van casuïstiek en het ontwikkelen van handvatten voor het omgaan met complexe situaties in de begeleiding.

Veiligheid en basisdeskundigheid

Om de veiligheid binnen de organisatie te waarborgen hebben meerdere medewerkers de BHV-cursus gevolgd of herhaald. Hiermee is de doelstelling behaald om tijdens dagbestedingsuren altijd minimaal één BHV-gecertificeerde medewerker aanwezig te hebben. Aanvullend zijn scholingen gevolgd gericht op gezondheid, medicatieveiligheid en fysieke en mentale weerbaarheid.

Professionele verdieping en specialisatie

Medewerkers hebben zich verdiept in uiteenlopende thema's via opleidingen, trainingen, webinars, referereerbijeenkomsten en netwerkbijeenkomsten. Onderwerpen waren onder andere Positieve Gezondheid, trauma-sensitief werken, biodiversiteit op de boerderij, autisme, zorg en onderwijs, begeleiding van stagiaires en samenwerking met andere organisaties. Deze scholing draagt bij aan het verbreden en verdiepen van kennis binnen het team.

Opleidingen en trajecten

Enkele medewerkers volgden meerjarige opleidingen, waaronder een Bachelor Social Work, de Agrarische Hogeschool en een leergang Sociaal Ondernemen. Eén medewerker is gestart met de voorbereiding op een EVC-traject met als doel SKJ-registratie. Dit traject is in 2025 nog niet afgerond en wordt in 2026 vervolgd.

Resultaten en voortgang

Het merendeel van de geplande scholingsactiviteiten is in 2025 met goed gevolg afgerond. De doelstellingen op het

gebied van BHV en teamontwikkeling zijn behaald. Het EVC-traject richting SKJ-registratie is nog niet afgerond en blijft een aandachtspunt voor 2026. Ook zijn enkele individuele scholingsactiviteiten doorgeschoven naar het volgende jaar.

Evaluatie

Op basis van de gevolgde scholing en ontwikkelactiviteiten concluderen wij dat er binnen het team voldoende kennis en vaardigheden aanwezig zijn om verantwoorde en kwalitatief goede begeleiding te bieden. Tegelijkertijd vraagt de diversiteit en complexiteit van de doelgroep om blijvende deskundigheidsbevordering. In 2026 blijven wij daarom investeren in teamontwikkeling, intervisie en aanvullende scholing, afgestemd op zowel organisatiedoelen als individuele leerbehoeften van medewerkers.

Een overzicht van alle gevolgde opleidingen, trainingen en intervisies per medewerker is opgenomen in de bijlage.

Bijlagen

- overzicht cursussen en opleidingen 2025 en doelen voor 2026

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Opleidingsdoelen en deskundigheidsbevordering 2026

Ook in de komende jaren blijft scholing en deskundigheidsbevordering een belangrijk speerpunt binnen Boerderij De Huppe. De doelgroep waarmee wij werken vraagt om medewerkers die beschikken over actuele kennis, passende vaardigheden en het vermogen om te blijven reflecteren op het eigen handelen. Daarom investeren wij zowel in teamgerichte scholing als in individuele ontwikkeltrajecten. De opleidingsdoelen voor 2026 bouwen voort op de ingezette lijn in 2025 en sluiten aan bij onze visie, missie en kernwaarden.

Benodigde kennis en vaardigheden

Voor de komende jaren zien wij met name de volgende kennis en vaardigheden als essentieel:

- Sterke communicatieve vaardigheden en goede samenwerking binnen het team.
- Het kunnen reflecteren op het eigen handelen en het omgaan met complexe begeleidingssituaties.
- Voldoende kennis op het gebied van veiligheid, gezondheid en medicatie.
- Inhoudelijke deskundigheid passend bij de doelgroep, waaronder werken volgens het gedachtegoed van Positieve Gezondheid.
- Professionele verdieping en borging van kwaliteit, onder andere via SKJ-registratie, intervisie en vakgerichte scholing.

Deze vaardigheden zijn nodig om deelnemers op een veilige, respectvolle en duurzame manier te begeleiden en om als organisatie toekomstbestendig te blijven.

Opleidingsdoelen voor de komende jaren

Voor 2026 en de daaropvolgende jaren zijn de volgende opleidingsdoelen vastgesteld:

- Het structureel versterken van communicatie en samenwerking binnen het team door middel van terugkerende teamtrainingen.
- Het borgen van veiligheid door jaarlijkse herhaling van BHV en aanvullende scholing op het gebied van preventie en veiligheid.
- Het verder implementeren van Positieve Gezondheid als leidende werkwijze binnen De Huppe.
- Het voortzetten en afronden van individuele leertrajecten, zoals EVC- en opleidingsroutes.
- Het blijvend investeren in intervisie, zowel intern als extern, als vast onderdeel van professionele ontwikkeling.
- Het vergroten van deskundigheid rondom specifieke thema's zoals medicatie, taalontwikkeling, trauma-sensitief werken, biodiversiteit en samenwerking met zorg en onderwijs.

Geplande scholing en ontwikkeling in 2026

In 2026 staan onder andere de volgende scholings- en ontwikkelactiviteiten op het programma:

Teamontwikkeling en communicatie

Het team volgt jaarlijks twee teamtrainingen gericht op communicatie, samenwerking en verantwoordelijkheid nemen. Deze trainingen dragen bij aan een gezamenlijke werkwijze, meer onderlinge afstemming en het verminderen van werkdruk. Daarnaast blijft intervisie een vast onderdeel van het jaarprogramma.

Veiligheid en gezondheid

Meerdere medewerkers volgen in 2026 een herhalingscursus BHV, zodat de veiligheid tijdens dagbestedingsuren gewaarborgd blijft. Daarnaast worden aanvullende trainingen gevolgd op het gebied van preventie, gezondheid en medicatie, passend bij de verantwoordelijkheden van medewerkers.

Inhoudelijke verdieping: Positieve Gezondheid

In 2026 volgen medewerkers de basiscursus Positieve Gezondheid. Deze werkwijze wordt verder geïntegreerd in de begeleiding van deelnemers en in de dagelijkse praktijk van De Huppe.

Individuele leer- en ontwikkeltrajecten

Enkele medewerkers vervolgen of starten individuele trajecten, zoals:

- Een EVC-traject richting SKJ-registratie of een alternatieve route via een Bacheloropleiding.
- Het afronden of vervolgen van meerjarige opleidingen, zoals Social Work of de Agrarische Hogeschool.
- Specialistische scholing, zoals een vervolgtraining medicatie, communicatietrainingen of een opleiding tot taalbuddy op de werkvloer.

Netwerken en kennisdeling

Medewerkers blijven deelnemen aan netwerkbijeenkomsten, referaten, workshops en webinars rondom zorg, onderwijs, biodiversiteit en doelgroepspecifieke thema's. Hiermee blijft de organisatie aangesloten bij actuele ontwikkelingen en samenwerkingen in het werkveld.

Evaluatie en vooruitblik

Met de geplande opleidingsdoelen en scholingsactiviteiten verwachten wij ook in 2026 over voldoende kennis en vaardigheden te beschikken om kwalitatief goede begeleiding te bieden. Tegelijkertijd blijft scholing een continu proces. Op basis van ervaringen, ontwikkelingen in het werkveld en veranderende behoeften van deelnemers zullen de opleidingsdoelen jaarlijks worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Een overzicht van de opleidingsdoelen en geplande scholing per medewerker voor 2026 is opgenomen in de bijlage van 5.1

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Conclusies

Terugkijkend op 2025 en vooruitkijkend naar 2026 kunnen wij concluderen dat scholing en ontwikkeling structureel zijn ingebed binnen Boerderij De Huppe. Medewerkers nemen actief deel aan scholing, intervisie en teamontwikkeling. De meeste leerdoelen zijn behaald en daar waar doelen nog niet zijn afgerond, zijn deze bewust doorgeschoven naar het volgende jaar.

Scholing draagt zichtbaar bij aan betere samenwerking, meer bewustzijn van eigen handelen en een versterking van deskundigheid binnen het team. Hiermee wordt niet alleen de kwaliteit van begeleiding vergroot, maar ook de duurzame inzetbaarheid van medewerkers ondersteund.

Het proces van scholing en ontwikkeling

Het proces rondom scholing en ontwikkeling verloopt bij De Huppe cyclisch en zorgvuldig:

In kaart brengen van opleidingsbehoefte

Opleidingsbehoefte worden vastgesteld op basis van gesprekken met medewerkers, intervisie, teamoverleggen en signalen uit de dagelijkse praktijk. Hierbij wordt gekeken naar individuele ontwikkelbehoefte, teamontwikkeling en organisatorische doelen.

Stellen van doelen

Op basis van deze behoeften worden jaarlijks opleidingsdoelen vastgesteld, zowel op teamniveau als op individueel niveau. Deze doelen sluiten aan bij de visie en missie van De Huppe en bij de verantwoordelijkheden van medewerkers.

Volgen van scholing en training

Medewerkers volgen trainingen, opleidingen, intervisie en andere leeractiviteiten die passen bij de gestelde doelen. Hierbij is ruimte voor maatwerk: niet iedere medewerker volgt dezelfde scholing, maar wel datgene wat nodig is voor zijn of haar rol.

Evalueren

De gevolgde scholing wordt geëvalueerd tijdens gesprekken, intervisie en teammomenten. Er wordt gekeken of de leerdoelen zijn behaald en hoe de opgedane kennis wordt toegepast in de praktijk.

Vaststellen van nieuwe behoeften en doelen

Op basis van deze evaluaties worden nieuwe opleidingsbehoefte vastgesteld en doelen bijgesteld. Zo ontstaat een continu leerproces waarin ontwikkeling vanzelfsprekend onderdeel is van het werk.

Wat wij hebben geleerd in 2025

Het afgelopen jaar heeft laten zien dat:

- Structurele intervisie bijdraagt aan reflectie, professionele groei en onderlinge betrokkenheid.
- Teamtrainingen helpen om communicatie te verbeteren en verantwoordelijkheden duidelijker te maken.
- Scholing het meeste effect heeft wanneer deze direct gekoppeld is aan de dagelijkse praktijk.
- Niet alle leerdoelen binnen één jaar hoeven te worden afgerond; sommige trajecten vragen meer tijd en zorgvuldigheid.

De meeste leerdoelen voor 2025 zijn behaald. Enkele doelen, zoals het EVC-traject richting SKJ-registratie en specifieke verdiepende scholing, zijn bewust doorgeschoven naar 2026.

Doorvoerde veranderingen

Op basis van de ervaringen in 2025 zijn de volgende veranderingen doorgevoerd:

- Scholing en intervisie zijn structureel ingepland en beter afgestemd op de praktijk.
- Er is meer aandacht gekomen voor teamontwikkeling en gezamenlijke reflectie.
- Opleidingsdoelen zijn concreter geformuleerd en beter gekoppeld aan organisatiedoelen.
- Positieve Gezondheid is benoemd als belangrijke leidraad voor verdere ontwikkeling.

Wat wij nog gaan doen

In de komende periode blijven wij:

- Investeren in teamtrainingen en intervisie.
- Scholing inzetten om veiligheid, deskundigheid en kwaliteit te blijven borgen.
- Individuele leertrajecten ondersteunen en waar nodig verlengen.
- Nieuwe scholingsbehoefte blijven signaleren op basis van praktijkervaring en ontwikkelingen in het werkveld.

Acties en planning

Voor de komende periode zijn de volgende acties vastgesteld:

- Jaarlijks vaststellen van opleidingsdoelen per medewerker.
- Inplannen van teamtrainingen en intervisiemomenten.
- Monitoren van lopende opleidingen en trajecten.
- Jaarlijkse evaluatie van scholing en ontwikkeling en het bijstellen van doelen waar nodig.

Met deze werkwijze blijven wij bouwen aan een organisatie waarin leren, ontwikkelen en samenwerken vanzelfsprekend zijn en waarin medewerkers de ruimte krijgen om te groeien, passend bij onze visie en kernwaarden.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

De begeleidingsdoelen worden bij De Huppe gezamenlijk opgesteld met de deelnemer en, waar van toepassing, ouders/verzorgers en andere betrokkenen. Bij het formuleren van deze doelen wordt bewust gekeken naar haalbaarheid en realistische planning. Begeleiders geven actief aan wat wel en niet uitvoerbaar is binnen de geboden begeleiding. Wanneer gaandeweg blijkt dat doelen niet realistisch zijn, wordt dit transparant besproken tijdens evaluatiemomenten en worden de doelen in overleg bijgesteld. In sommige situaties wordt gekozen voor kortere, meer overzichtelijke doelen, passend bij de draagkracht en ontwikkelfase van de deelnemer.

In de evaluaties is zichtbaar dat de ingezette begeleiding effect heeft. Zowel begeleiders als betrokkenen geven aan dat deelnemers stappen zetten in hun ontwikkeling. Van ouders, scholen en andere samenwerkingspartners wordt regelmatig teruggekoppeld dat deelname aan De Huppe bijdraagt aan positieve veranderingen, zoals meer zelfvertrouwen, structuur en perspectief.

Over het algemeen is de organisatie tevreden over de zichtbare trends en effecten. De startfase bij aanmelding verloopt zorgvuldig: er is intensief contact met de deelnemer en betrokkenen, waardoor vanaf het begin duidelijke verwachtingen worden geschetst en een vertrouwensband wordt opgebouwd. Binnen twee maanden na start vindt een tussenevaluatie plaats, waarin het verloop van de begeleiding wordt besproken, leerdoelen worden opgesteld en het begeleidingsplan gezamenlijk wordt doorgenomen. Een aandachtspunt is het onderhouden van structureel contact met ouders en andere betrokkenen na deze startfase. Door dit contact verder te versterken, wil de organisatie een laagdrempelige samenwerking bevorderen en de begeleiding van deelnemers verder optimaliseren.

Tijdens evaluatiegesprekken komen vaste onderwerpen aan bod, waaronder:

- het algemene welbevinden van de deelnemer (thuis, bij De Huppe en op andere betrokken plekken);
- de ontwikkeling en voortgang van doelen;
- de verschillende leefgebieden;
- de samenwerking met betrokkenen;
- verwachtingen en perspectief voor de toekomst.

Het uitgangspunt is dat met alle deelnemers minimaal één evaluatiegesprek per jaar wordt gevoerd. Voor deelnemers met een WLZ-indicatie vinden minimaal twee evaluaties per jaar plaats. Daarnaast is er regelmatig informeel en formeel contact met ouders/verzorgers en andere betrokkenen; deze contactmomenten worden vastgelegd in het dossier.

Het proces van plannen, evalueren, verslagleggen en het aanpassen van begeleidingsplannen verloopt in grote lijnen volgens de geldende norm. In de praktijk kan het voorkomen dat door technische of organisatorische factoren meer tijd zit tussen de verschillende stappen, bijvoorbeeld tussen het evaluatiegesprek en het definitief vaststellen van een aangepast begeleidingsplan. Bij veel deelnemers zijn de jaardoelen aan het begin van het jaar helder en passend geformuleerd en blijven deze gedurende het jaar grotendeels stabiel.

Binnen het onderwijs wordt gewerkt met doelen die aansluiten bij het schooljaar, zoals het behalen van examens of overgang naar een volgend leerjaar. Bij sommige leerlingen ligt de focus meer op onderhoud en dagbesteding; in die gevallen zijn de doelen minder hoog en gericht op stabiliteit. Wanneer deelnemers gekoppeld zijn aan een school, kan het nodig zijn doelen vaker bij te stellen. Scholen werken met kortere evaluatiecycli, waardoor bij deze deelnemers gemiddeld elke zes weken een evaluatie plaatsvindt en begeleidingsplannen vaker worden aangepast. Hierbij wordt steeds gekeken of de doelen ook binnen De Huppe passend en realistisch zijn.

Bij de meeste deelnemers vinden evaluaties plaats vlak voor of direct na de zomervakantie, waarna de uitkomsten direct worden verwerkt in het begeleidingsplan. Evaluatiegesprekken vinden vaak plaats in multidisciplinair overleg (MDO) met ouders, scholen en andere betrokkenen. In sommige gevallen wordt de evaluatie uitsluitend met de deelnemer zelf gevoerd, afhankelijk van de situatie en ondersteuningsvraag.

Binnen het onderwijs is de organisatie over het algemeen tevreden over de begeleidingsdoelstellingen en de behaalde

resultaten. Tegelijkertijd wordt gezien dat sommige leerlingen voortijdig afhaken. Dit hangt soms samen met het stigma dat zij ervaren rondom het volgen van onderwijs op een zorgboerderij. In deze situaties blijkt echter regelmatig dat de opgedane ervaring bij De Huppe er juist toe leidt dat deelnemers alsnog de stap naar regulier onderwijs durven zetten, wat als een positief resultaat wordt beschouwd.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Uit de evaluatiegesprekken met deelnemers en betrokkenen blijkt dat de begeleidingsdoelen over het algemeen goed aansluiten bij wat in de praktijk wordt gerealiseerd. De doelen zijn realistisch en passend bij de ontwikkelfase van de deelnemer. Waar nodig worden doelen in overleg bijgesteld. De evaluaties laten zien dat de ingezette begeleiding bijdraagt aan positieve ontwikkelingen op meerdere leefgebieden, zoals welbevinden, structuur, zelfvertrouwen en toekomstperspectief.

Tegelijkertijd maken de evaluaties duidelijk dat verdere versterking mogelijk is, met name in het vergroten van de betrokkenheid en het eigenaarschap van deelnemers over hun eigen proces. Hoewel deelnemers al actief worden meegenomen in het opstellen en evalueren van doelen, wordt gezien dat hun perspectief nog nadrukkelijker en structureler kan worden verankerd in het begeleidingsplan. Daarnaast vraagt het onderhouden van structureel contact met ouders en andere betrokkenen, na de startfase, blijvende aandacht.

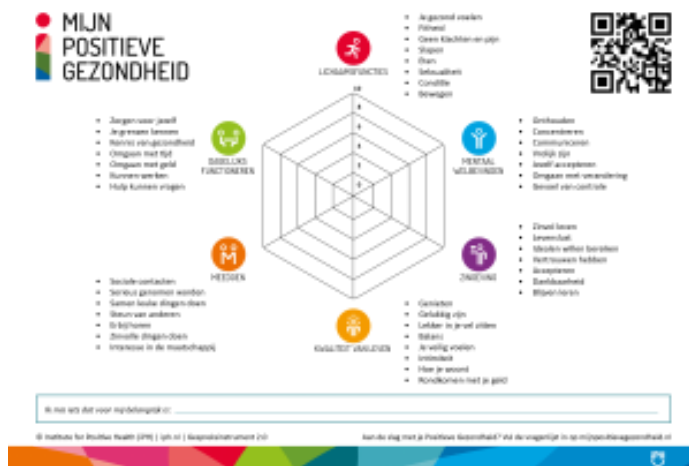
Op basis van deze conclusies zijn de volgende leer- en verbeterpunten vastgesteld:

- het versterken van de eigen regie van deelnemers binnen evaluaties en begeleidingsplannen;
- het structureler betrekken van ouders en andere betrokkenen gedurende het traject;
- het verder stroomlijnen van het evaluatieproces, zodat gesprekken, verslaglegging en het bijstellen van begeleidingsplannen beter op elkaar aansluiten.

Naar aanleiding hiervan is besloten dat begeleiders een vervolgcursus volgen op de eerder gevolgde introductiecursus Positieve Gezondheid. In deze scholing ligt de nadruk op het voeren van evaluatiegesprekken vanuit het perspectief van de deelnemer en het vertalen hiervan naar het begeleidingsplan. Het begeleidingsplan wordt hierdoor nadrukkelijker een gezamenlijk werkdocument, waarin de beleving, veerkracht en doelen van de deelnemer zichtbaar zijn opgenomen.

Deze conclusies leiden tot gerichte aanpassingen in het begeleidingsproces. De intakeprocedure blijft ongewijzigd, omdat deze als zorgvuldig en effectief wordt ervaren. Wel wordt de werkwijze rondom evaluaties en het vast- en bijstellen van begeleidingsplannen doorontwikkeld, zodat deze beter aansluit bij verschillen tussen deelnemersgroepen (dagbesteding, leer-werk en onderwijs) en bij de principes van Positieve Gezondheid.

De genoemde verbeterpunten en acties worden opgenomen in de planning voor het komende jaar en gemonitord via teamoverleggen, intervisies en evaluatiemomenten. Op deze manier blijft de organisatie werken aan een cyclisch, lerend evaluatieproces, waarin de deelnemer centraal staat.



Acties

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

5.3 Inspraakmomenten

Binnen De Huppe wordt actief aandacht besteed aan inspraak en medezeggenschap van deelnemers. De organisatie vindt het belangrijk dat deelnemers kunnen meedenken over de kwaliteit van begeleiding, activiteiten en de organisatie van de dagbesteding.

Deelnemersraad

In 2025 is inspraak georganiseerd via de **deelnemersraad**. Dit is een open overlegvorm waarbij deelnemers van de dagbesteding vrijwillig kunnen aansluiten.

In 2025 hebben vijf bijeenkomsten van de deelnemersraad plaatsgevonden:

- 4 februari
- 7 april
- 13 juni
- 9 september
- 13 november

Per bijeenkomst namen gemiddeld **5 tot 12 deelnemers** deel.

Tijdens de bijeenkomsten werden verschillende onderwerpen besproken, waaronder:

- activiteiten binnen de dagbesteding
- praktische afspraken binnen de locatie
- kwaliteit van begeleiding
- ideeën voor verbetering van de dagbesteding
- huisregels en afspraken binnen de organisatie

De bijeenkomsten hebben een vaste structuur. Eerst worden actiepunten uit de vorige bijeenkomst besproken, vervolgens onderwerpen vanuit de organisatie en tot slot onderwerpen die door deelnemers worden ingebracht.

Tijdens iedere bijeenkomst waren twee medewerkers aanwezig. Eén medewerker begeleidde het gesprek en één medewerker verzorgde de verslaglegging. De medewerkers hebben hierbij een faciliterende rol en zorgen voor een veilige setting waarin deelnemers hun mening kunnen geven.

Adviezen, signalen en aandachtspunten uit de deelnemersraad worden besproken binnen het team. Waar mogelijk worden deze verwerkt in verbeteracties. Terugkoppeling hierover vindt plaats tijdens een volgende bijeenkomst.

Rechten van de deelnemersraad

Tijdens de bijeenkomsten wordt aandacht besteed aan de rol en rechten van de deelnemersraad. Hierbij wordt onder andere ingegaan op onderwerpen waarbij deelnemers advies kunnen geven of instemming kunnen verlenen, zoals afspraken binnen de dagbesteding en onderdelen van het huishoudelijk reglement.

In 2025 zijn verschillende onderwerpen met de deelnemersraad besproken. In de verslaglegging is niet altijd expliciet vastgelegd wanneer sprake was van een formeel advies- of instemmingsmoment.

In 2026 wordt de verslaglegging van de deelnemersraad verder verbeterd door in de notulen duidelijk te vermelden wanneer advies of instemming wordt gevraagd.

Oproep cliëntenraad

In 2025 heeft De Huppe een oproep gedaan aan deelnemers en hun netwerk om deel te nemen aan een **cliëntenraad**, conform de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 (Wmcz 2018).

Op dat moment bleek er nog onvoldoende belangstelling te zijn om een cliëntenraad met vaste leden te vormen. De organisatie heeft daarom in 2025 inspraak georganiseerd via de bestaande deelnemersraad, zodat deelnemers wel actief betrokken blijven bij ontwikkelingen binnen de organisatie.

De Huppe blijft deelnemers en hun netwerk informeren over de mogelijkheid om deel te nemen aan een cliëntenraad.

De Huppe streeft ernaar om een **formele cliëntenraad conform de Wmcz 2018** in te richten. Hiervoor is een medezeggenschapsregeling opgesteld en wordt actief gewerkt aan het werven van leden onder deelnemers en vertegenwoordigers. Totdat de cliëntenraad is ingericht, fungeert de deelnemersraad als laagdrempelige vorm van inspraak.

Evaluatie

Uit evaluatie van de deelnemersraad blijkt dat deelnemers zich over het algemeen vrij voelen om hun mening te geven en dat de bijeenkomsten bijdragen aan betrokkenheid bij de dagbesteding.

De vorm van medezeggenschap wordt jaarlijks geëvalueerd binnen het team. Hierbij wordt gekeken of de huidige vorm van inspraak aansluit bij de doelgroep en voldoende mogelijkheden biedt voor deelnemers om hun mening te geven.

Voor De Huppe blijkt de open vorm van een deelnemersraad goed aan te sluiten bij de doelgroep. De organisatie blijft tegelijkertijd aandacht houden voor de mogelijkheid om een formele cliëntenraad te vormen wanneer hier voldoende belangstelling voor ontstaat.

Bijlagen bij 6.3

1. Medezeggenschapsregeling-deelnemersraad De Huppe
2. Huishoudelijk reglement deelnemersraad
3. Oproep deelname cliëntenraad / deelnemersraad
4. Voorbeeldverslag deelnemersraad 2025
5. Presentatie deelnemersraad – rechten en medezeggenschap
6. medezeggenschapsregeling Cliëntenraad
7. medezeggenschapschema nu en toekomst

Acties

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

Bijlagen

- medezeggenschapsregeling
- huishoudelijkreglement
- oproep deelnemersraad/cliëntenraad
- verslag deelnemersraad 13-11-2025
- advies-en instemmingsrecht deelnemers
- Medezeggenschapsregeling Cliëntenraad
- medezeggenschapschema Nu en Toekomst

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Conclusies uit inspraakmomenten

De deelnemersraden in 2025 laten zien dat inspraak binnen De Huppe structureel, laagdrempelig en betekenisvol is georganiseerd. De consistente opkomst en actieve betrokkenheid tonen aan dat deelnemers zich gehoord voelen en bereid zijn mee te denken over onderwerpen die hun dagbesteding raken.

De inspraakmomenten dragen niet alleen bij aan kwaliteitsverbetering, maar ook aan persoonlijke ontwikkeling. Deelnemers oefenen in het verwoorden van hun mening, het luisteren naar anderen en het nemen van regie binnen een veilige setting.

Binnen De Huppe functioneert de Deelnemersraad formeel als cliëntenraad in de zin van de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018. Hiermee wordt voldaan aan de wettelijke verplichting tot medezeggenschap. De raad beschikt over adviesrecht en instemmingsrecht ten aanzien van onderwerpen die deelnemers aangaan. In 2025 zijn verschillende organisatorische en inhoudelijke onderwerpen besproken waarbij advies is gevraagd en terugkoppeling heeft plaatsgevonden.

De bevoegdheden worden collectief uitgeoefend. Vanuit de doelgroep blijkt dat formele individuele vertegenwoordiging of het dragen van verantwoordelijkheid namens anderen spanning kan oproepen. Deelnemers bevinden zich in een ontwikkeltraject en geven aan zich primair te willen richten op hun eigen leerproces. Daarom is bewust gekozen voor een model waarin medezeggenschap gezamenlijk wordt vormgegeven, zonder individuele bestuurlijke eindverantwoordelijkheid.

Deze inrichting borgt zowel de wettelijke vereisten als een pedagogisch verantwoorde leeromgeving waarin deelnemers zich veilig voelen om hun perspectief te delen.

Leer- en verbeterpunten 2026

Op basis van de evaluatie van de inspraakmomenten worden voor 2026 de volgende ontwikkelpunten geformuleerd:

1. Verder verlagen van ervaren druk bij deelname

Blijven benadrukken dat deelnemers hun eigen perspectief delen en niet verantwoordelijk zijn namens anderen. Waar nodig wordt vooraf extra ondersteuning geboden.

2. Versterken van brede betrokkenheid

Blijven stimuleren dat verschillende leerlijnen vertegenwoordigd zijn en onderzoeken hoe agendapunten vooraf toegankelijker gedeeld kunnen worden.

3. Expliciet vastleggen van advies- en instemmingsmomenten

In notulen duidelijker benoemen wanneer sprake is van advies of instemming en deze momenten zichtbaar opnemen in de kwaliteitscyclus.

4. Blijvende evaluatie van de gekozen vorm van medezeggenschap

Jaarlijks beoordelen of de huidige inrichting van de Deelnemersraad passend blijft bij de doelgroep en bijdraagt aan daadwerkelijke invloed en kwaliteitsverbetering.

Deze ontwikkelpunten worden meegenomen in de kwaliteitscyclus van 2026 en geëvalueerd in het volgende jaarverslag.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

In 2025 heeft De Huppe de klanttevredenheid en het ervaren effect van deelname gemonitord via evaluatiegesprekken en het onafhankelijke meetinstrument **VanZelfsprekend**. In totaal hebben 12 deelnemers een vragenlijst (CTO) ingevuld. Hoewel de respons beperkt is, is sprake van een evenwichtige verdeling over kinderen, jongeren en volwassenen, waardoor de resultaten een indicatief beeld geven van ervaringen binnen de gehele organisatie.

De uitkomsten laten een **positief tot goed** beeld zien. Deelnemers waarderen met name de begeleiding, het onderlinge contact en de activiteiten. De gemiddelde rapportcijfers liggen tussen **8,13 en 8,25**. Daarnaast geven deelnemers aan dat hun deelname als zinvol wordt ervaren en bijdraagt aan hun welzijn, structuur, sociale betrokkenheid en persoonlijke ontwikkeling.

Vanuit tevredenheidsmeting afgenomen bij de oudere deelnemers, vrijwilligers en stagiaires kwam nog als aandachtspunt de duidelijkheid in communicatie en begeleiding naar voren.

In 2025 zijn geen metingen afgenomen bij naastbetrokkenen en vertrekkende deelnemers. De lage respons en het ontbreken van deze perspectieven worden gezien als aandachtspunten voor verdere kwaliteitsontwikkeling.

Bijlagen

- jaarrapportage CTO 2025

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Binnen de begeleiding is een veilig, voorspelbaar en pedagogisch sterk klimaat essentieel. Het cliënttevredenheidsonderzoek laat zien dat deelnemers zich overwegend positief uitlaten over hun traject, met als aandachtspunt de duidelijkheid in communicatie en begeleiding.

Door vaste evaluatiemomenten aan het einde van iedere dag en structurele afstemming tussen begeleiders zorgen we voor een eenduidige pedagogische aanpak. Deelnemers weten beter wat er van hen verwacht wordt en waar zij terecht kunnen met vragen of ondersteuningsbehoeften.

Leerpunten

- Actieve opvolging is noodzakelijk om voldoende respons op tevredenheidsonderzoeken te realiseren.
- Het perspectief van naastbetrokkenen en vertrekkende deelnemers ontbreekt en is essentieel voor een volledig beeld van kwaliteit en impact.
- De huidige resultaten zijn positief, maar door de lage respons vooral indicatief en nog onvoldoende representatief.

Verbeteracties 2026

- Het cliënttevredenheidsonderzoek van VanZelfsprekend wordt **structureel ingebed** in het evaluatieproces.
- Begeleiders nemen het invullen van de vragenlijst **actief mee** in evaluatie- en afrondingsgesprekken.
- Naastbetrokkenen (ouders/naasten) worden expliciet uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek.
- Bij uitstroom wordt een **vertrekmeting** afgenomen.
- De resultaten worden jaarlijks gezamenlijk besproken en gebruikt voor **gerichte kwaliteitsverbetering**.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Overzicht verslagjaar

In het verslagjaar heeft zich **één melding** voorgedaan waarvoor een incidentenformulier is ingevuld en een analyse is uitgevoerd.

Er hebben zich geen fysieke ongevallen met letsel voorgedaan.

Daarnaast zijn er enkele kleine verwondingen gemeld (bestaande wondjes bij aankomst), waarbij uitsluitend eerste hulp in de vorm van een pleister nodig was. Deze zijn niet aangemerkt als ongevallen.

Melding 1 – Escalatie tussen deelnemers (bijna-incident)

Omschrijving

Er ontstond een situatie tussen twee deelnemers waarbij één deelnemer de ander herhaaldelijk uitdaagde. De ander reageerde hierop met verbaal agressief gedrag. Door tijdig ingrijpen is verdere escalatie voorkomen. Er was geen sprake van fysiek letsel.

Analyse

- De analyse is uitgevoerd door de betrokken begeleider direct na het voorval.
- Het incident is vastgelegd in een incidentenformulier.
- De analyse is besproken in het eerstvolgende teamoverleg.

Soort oorzaak

- Onderlinge sociale spanning en provocerend gedrag
- Beperkte emotieregulatie binnen de doelgroep
- Onvoldoende begrenzing in het moment voorafgaand aan escalatie

Directe actie

- De begeleider heeft de situatie direct onderbroken.
- Deelnemers zijn fysiek uit elkaar gehaald.
- De situatie is gede-escaleerd door afzonderlijke gesprekken.

Nazorg

- Individuele nabespreking met beide deelnemers.
- Gezamenlijk herstelgesprek met duidelijke gedragsafspraken.
- Terugkoppeling in het teamoverleg.
- Afspraken zijn gemonitord in de daaropvolgende weken.

Beoordeling van het handelen

Er is tijdig en proportioneel gehandeld. Door de nabijheid van begeleiding kon escalatie en mogelijk fysiek incident worden voorkomen. Het handelen wordt als adequaat beoordeeld.

Wat hebben we geleerd?

- Vroege signalen van provocerend gedrag vragen directe begrenzing.
- Binnen deze doelgroep blijven sociale spanningen een terugkerend aandachtspunt.

- Structurele reflectie in het team helpt herhaling voorkomen.

Verbeteringen / aanpassingen

- Extra alertheid tijdens groepsmomenten met minder structuur.
- Duidelijker vooraf benoemen van gedragsverwachtingen.
- Indien nodig opnemen van sociale doelen in individuele begeleidingsplannen.

Overige meldingen

Er hebben zich geen arbeidsongevallen of fysieke incidenten voorgedaan.

Kleine verwondingen bij aankomst zijn volgens EHBO-protocol behandeld en vereisten geen verdere analyse.

Bijlagen:

- Meldingsformulier (format)
- Incidentenformulier (format)
- Analyseformulier (format)

Bijlagen

- Meldingsformulier
- Ongevallenformulier
- analyseformulier

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Binnen De Huppe hanteren wij een actief signalerings- en begeleidingsbeleid gericht op het vroegtijdig herkennen en de-escaleren van spanningen. In het verslagjaar hebben zich **geen fysieke agressie-incidenten of veiligheidsincidenten** voorgedaan. Wel zijn er enkele voorvallen geweest van **verbale agressie of grensoverschrijdend taalgebruik**, met name tijdens pauzemomenten waarbij sociale spanningen tussen deelnemers ontstonden.

Categorie melding: Verbale agressie tijdens pauzemomenten

Omschrijving van het voorval

Tijdens pauzemomenten ontstond verbaal grensoverschrijdend gedrag tussen deelnemers, waarbij één deelnemer onvoldoende rekening hield met de persoonlijke ruimte of behoeften van een ander. Dit leidde tot stemverheffing en negatieve bewoordingen.

Analyse per melding

Uitvoering analyse

De analyse is direct uitgevoerd door de aanwezige begeleider, volgens onze vaste begeleidingsstructuur. Indien nodig wordt het voorval tevens besproken in het eerstvolgende teamoverleg.

Soort oorzaak

- Onvoldoende sociale afstemming tussen deelnemers
- Beperkte emotieregulatie bij spanning of frustratie
- Prikkelgevoeligheid tijdens groepsmomenten (pauzes)
- Onvoldoende duidelijkheid over onderlinge grenzen

Directe interventie

- De begeleider signaleert actief en onderbreekt de situatie.
- De begeleider benoemt objectief wat wordt waargenomen ("Ik hoor dat jullie boos tegen elkaar praten").
- Er wordt gevraagd het anders te verwoorden of tijdelijk afstand te nemen van de situatie.
- Indien nodig worden deelnemers kort gescheiden om verdere escalatie te voorkomen.

Nazorg

- Individueel gesprek met beide deelnemers om het voorval te bespreken.
- Gezamenlijk gesprek gericht op herstel van contact en het maken van afspraken.
- Toetsen of de situatie is begrepen en of afspraken helder zijn.
- Eventuele terugkoppeling aan mentor of in persoonlijk begeleidingsplan indien structureel gedrag zichtbaar is.

Beoordeling van het handelen

De situatie is in alle gevallen tijdig gesignaleerd en gede-escaleerd. Er is proportioneel en volgens interne werkwijze gehandeld. Er was geen sprake van onveiligheid voor deelnemers of medewerkers. De betrokkenen hebben de gesprekken als helpend ervaren.

Wat hebben we geleerd?

- Pauzemomenten vragen extra alertheid vanwege verminderde taakstructuur.
- Sommige deelnemers hebben baat bij vooraf besproken pauze-afspraken.
- Het expliciet oefenen van sociale vaardigheden vermindert herhaling.

Aanpassingen en verbeteringen

- Verduidelijken van pauze-afspraken binnen de groep.
- Extra aandacht voor sociale vaardigheidstraining binnen dagstart of reflectiemoment.
- Team blijft alert op vroege signalen van spanning.
- Indien nodig wordt een individueel begeleidingsdoel toegevoegd rondom emotieregulatie of communicatie.

Conclusie

Binnen De Huppe wordt agressie of grensoverschrijdend gedrag vroegtijdig gesignaleerd en methodisch aangepakt. Door directe interventie, passende nazorg en teamreflectie worden situaties effectief gede-escaleerd en omgezet in leerervaringen. Er hebben zich in het verslagjaar geen ernstige agressie-incidenten voorgedaan.

6.4 Ongewenste intimiteiten

Binnen de organisatie wordt actief ingezet op een veilige en respectvolle leer- en werkomgeving voor deelnemers, stagiaires, medewerkers en bezoekers. Ongewenste intimiteiten en grensoverschrijdend gedrag worden niet getolereerd en meldingen worden volgens de geldende protocollen behandeld.

In het verslagjaar heeft zich **één melding van grensoverschrijdend gedrag** voorgedaan waarbij sprake was van ongepaste communicatie binnen een begeleidingsrelatie. De melding is intern gedaan via de reguliere meldstructuur en is direct opgepakt door de directie, in samenwerking met een onafhankelijke HR-adviseur.

Na analyse is vastgesteld dat het gedrag niet verenigbaar was met de professionele normen en de geldende gedragscode. Er zijn passende arbeidsrechtelijke maatregelen genomen. De casus heeft geleid tot beëindiging van het dienstverband.

De betrokken persoon beschikte bij indiensttreding en tijdens dienstverband over een geldige Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).

De veiligheid en ondersteuning van de melder stonden gedurende het proces centraal. Nazorg is geboden aan betrokkenen en het team. Naar aanleiding van de casus zijn aanvullende preventieve acties uitgevoerd, waaronder hernieuwde bespreking van professionele omgangsvormen en gedragscodes binnen het team.

De juridische afhandeling van deze casus is inmiddels afgerond.

In verband met de kleinschaligheid van de organisatie wordt bij incidentbeschrijvingen in het openbare jaarverslag bewust gekozen voor geanonimiseerde en gecombineerde rapportage om indirecte herleidbaarheid te voorkomen.

Vanwege privacy- en herleidbaarheidsrisico's is de volledige beschrijving van incident, analyse, rollen, leerpunten en verbetermaatregelen opgenomen in een **vertrouwelijke bijlage**, beschikbaar voor toetsende instanties.

Bijlagen

- vertrouwelijke casus beschrijving sociale veiligheid

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

Op basis van de meldingen en incidenten kan worden geconcludeerd dat De Huppe een veilige leer- en werkomgeving biedt. Door een preventieve aanpak, duidelijke afspraken en de directe inzet van begeleiders bij signalen van grensoverschrijdend gedrag worden situaties tijdig besproken en gede-escaleerd. Ook in de komende periode blijft aandacht voor het versterken van sociale veiligheid, het bespreekbaar houden van gedrag en het blijven handelen volgens de geldende protocollen en reglementen.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

De actielijst laat zien dat De Huppe structureel werkt aan het verbeteren en borgen van kwaliteit, veiligheid en begeleiding. Alle geplande acties zijn binnen de gestelde termijnen uitgevoerd en afgerond. Signalen uit evaluaties, audits, medezeggenschap en de dagelijkse praktijk zijn vertaald naar concrete verbeteracties en opgevolgd.

Er is gericht gewerkt aan het actualiseren en naleven van protocollen, het kwaliteitssysteem en de RI&E, het borgen van veiligheid en privacy, en het versterken van deskundigheid en bevoegd- en bekwaamheid van medewerkers. Binnen de begeleiding is gestuurd op tijdige begeleidingsplannen, structurele evaluaties en zorgvuldige verslaglegging.

De actielijst bevestigt dat de processen rondom intake, evaluatie en begeleiding in de basis goed functioneren. Tegelijkertijd onderstrepen de uitgevoerde acties het belang van blijvende aandacht voor het evaluatieproces en het verder versterken van de eigen regie van deelnemers. Deze inzichten vormen een stevige basis voor de verdere doorontwikkeling van de begeleiding en het kwaliteitsbeleid.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Meerjarenplan 2026-2031

1. Versterken van De Huppe als leerwerkbedrijf met doorstroomperspectief

In de komende vijf jaar ontwikkelt Boerderij De Huppe zich verder als leerwerkbedrijf waar deelnemers niet alleen zinvolle dagbesteding ervaren, maar ook gericht kunnen toewerken naar onderwijs, (aangepast) werk of een passende vervolgstap.

Richting:

- Verdere doorontwikkeling van arbeidsmatige dagbesteding
- Structurele inzet van methodieken zoals INVRA
- Versterken van samenwerking met gemeente, onderwijs en werkgevers

2. Passend blijven voor deelnemers met complexe ondersteuningsvragen

De Huppe wil ook in de toekomst toegankelijk blijven voor deelnemers met een combinatie van LVB, GGZ-problematiek en psychosociale kwetsbaarheid, binnen de grenzen van wat past bij dagbesteding.

Richting:

- Blijvend scherp op de scheidslijn tussen dagbesteding en hulpverlening
- Deskundigheidsbevordering van begeleiders
- Duidelijke positionering van groepsgericht werken

3. Duurzame balans tussen zorgkwaliteit en ondernemerschap

In de komende vijf jaar wordt verder gewerkt aan een gezonde balans tussen zorginhoud en bedrijfsvoering. De commerciële activiteiten blijven ondersteunend aan het leer- en ontwikkelproces van deelnemers.

Richting:

- Bedrijfsactiviteiten inzetten als realistische leeromgeving
- Biologisch en circulair werken verder verankeren
- Bewaken van begeleidingscapaciteit en werkdruk

4. Doorontwikkeling van een stabiel en deskundig team

Een stabiel, deskundig en betrokken team is een belangrijke randvoorwaarde voor kwaliteit. De Huppe investeert daarom structureel in haar medewerkers.

Richting:

- Continuïteit in begeleiding
- Aandacht voor werkdruk, scholing en onderlinge afstemming
- Ruimte voor reflectie en professionele ontwikkeling

5. Versterken van samenwerking en maatschappelijke inbedding

Boerderij De Huppe blijft zich de komende jaren positioneren als een betrouwbare en actieve samenwerkingspartner in het sociaal domein.

Richting:

- Verdiepen van samenwerking met gemeente en ketenpartners
- Verbinding met onderwijs, werkvoorziening en lokale ondernemers
- Zichtbaar maken van maatschappelijke impact

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

SMART-doelen Boerderij De Huppe – 2026

1. Groepsgerichte dagbesteding

- **Specifiek:** Groepsgerichte dagbesteding is de standaard begeleidingsvorm.
- **Meetbaar:** Minimaal **70% van de deelnemers** neemt deel aan groepsdagbesteding.
- **Acceptabel:** Afgestemd met begeleiders.
- **Realistisch:** Sluit aan bij huidige deelnemerssamenstelling.
- **Tijdgebonden:** Uiterlijk **31 december 2026**.

2. Inzet INVRA-methodiek

- **Specifiek:** De INVRA-methodiek wordt ingezet bij deelnemers met ontwikkel- of doorstroomperspectief.
- **Meetbaar:** **100% van deze deelnemers** heeft een ingevuld INVRA-profiel.
- **Acceptabel:** Inpasbaar binnen huidige begeleiding.
- **Realistisch:** Methodiek is in 2025 geïntroduceerd.
- **Tijdgebonden:** Binnen **3 maanden na start deelname**.

3. Passende instroom

- **Specifiek:** Nieuwe deelnemers worden zorgvuldig gematcht op zorgvraag en aanbod.
- **Meetbaar:** Maximaal **15% uitstroom binnen 3 maanden** na start.
- **Acceptabel:** Gedeelde norm binnen team.
- **Realistisch:** Past bij leerwerkbedrijf.
- **Tijdgebonden:** Monitoring gedurende **2026**.

4. Werkdruk begeleiders

- **Specifiek:** De ervaren werkdruk blijft beheersbaar.
- **Meetbaar:** Werkdruk wordt minimaal **2x per jaar besproken en geëvalueerd** in teamoverleg.
- **Acceptabel:** Sluit aan bij huidige overlegstructuur.
- **Realistisch:** Geen extra systemen nodig.
- **Tijdgebonden:** Voorjaar en najaar **2026**.

5. Verbinding zorg en ondernemerschap

- **Specifiek:** Bedrijfsactiviteiten worden bewust ingezet als leeromgeving.
- **Meetbaar:** **Alle deelnemers** hebben minimaal één vaste taak binnen een bedrijfsactiviteit.
- **Acceptabel:** Past bij visie leerwerkbedrijf.
- **Realistisch:** Sluit aan bij huidige praktijk.
- **Tijdgebonden:** Uiterlijk **eind 2026**.

Er is voor 2026 een Jaarplan (OGSM) gemaakt. Zie bijlage.

Bijlagen

- OGSM 2026

8.3 Plan van aanpak

Onderstaand plan van aanpak beschrijft hoe Boerderij De Huppe de geformuleerde doelstellingen realiseert. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen acties op korte, middellange en lange termijn. De focus ligt op uitvoering, borging en doorontwikkeling, zonder herhaling van eerder benoemde doelen.

Korte termijn (2026)

In 2026 ligt de nadruk op het borgen en structureren van de ingezette koers. De werkwijze rondom groepsgerichte dagbesteding wordt verder vastgelegd en toegepast in de dagelijkse praktijk. De INVRA-methodiek wordt structureel ingezet bij deelnemers met een ontwikkel- en doorstroomperspectief. Daarnaast vinden er regelmatig teamoverleggen plaats waarin casuïstiek, rolafbakening tussen dagbesteding en hulpverlening en ervaren werkdruk worden besproken. Ook wordt blijvend aandacht besteed aan een zorgvuldige intake en evaluatie in de eerste weken van deelname, om een passende match tussen deelnemer en zorgaanbod te waarborgen.

Middellange termijn (2027–2028)

Op de middellange termijn richt Boerderij De Huppe zich op verdieping en verbetering. Leerwerktrajecten binnen de verschillende bedrijfsactiviteiten worden verder doorontwikkeld en waar nodig aangescherpt. Samenwerkingen met gemeenten, onderwijs en ketenpartners worden verstevigd, met als doel het vergroten van doorstroommogelijkheden. Daarnaast wordt geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering van begeleiders en wordt de balans tussen zorginhoud, begeleiding en bedrijfsvoering periodiek geëvalueerd.

Lange termijn (2029–2031)

Op de langere termijn staat bestendiging en toekomstgericht werken centraal. Boerderij De Huppe werkt aan het duurzaam verankeren van haar positie als leerwerkbedrijf binnen het sociaal domein. Biologische en circulaire werkwijzen blijven integraal onderdeel van de bedrijfsvoering. Er wordt blijvend ingezet op een stabiel en deskundig team, passend bij veranderende zorgvragen. Door voortdurende evaluatie en bijstelling blijft de kwaliteit van zorg en begeleiding gewaarborgd.

De voortgang van dit plan van aanpak wordt periodiek gemonitord en besproken, zodat tijdig kan worden bijgestuurd op basis van praktijkervaringen en ontwikkelingen binnen de organisatie en het sociaal domein.

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.

4.1 overzicht cursussen en opleidingen 2025 en doelen voor 2026

5.3 medezeggenschapsregeling

huishoudelijkreglement

oproep deelnemersraad/cliëntenraad

verslag deelnemersraad 13-11-2025

advies-en instemmingsrecht deelnemers

Medezeggenschapsregeling Cliëntenraad

medezeggenschapschema Nu en Toekomst

5.5 jaarrapportage CTO 2025

6.1 Meldingsformulier

Ongevallenformulier

analyseformulier

6.4 vertrouwelijke casus beschrijving sociale veiligheid

8.2 OGSM 2026

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Bijhouden veiligheidsprotocollen erf, machines, elektrische en handgereedschappen, speeltoestellen en laten uitvoeren van de jaarlijkse keuringen.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Sociale media grijpen steeds verder in in het dagelijkse leven. Zeker bij onze doelgroep. Blijf alert op misbruik en ongewenste privacy-schending. Pas zaken als huisregels daarop zo nodig aan en bespreek het onderwerp. Zeker ook met de medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 17-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: in September is de gehele Survivalgids doorgelopen en aangepast waar nodig. Zo ook de huisregels, waarbij ook aandacht wordt besteed aan sociale media. De huisregels zijn daarna ook besproken in de deelnemersraad.

Monitoren dat PB'ers een begeleidingsplan schrijven (1x per jaar, tenzij anders afgesproken, zoals Jeugd). Eerste begeleidingsplan, na intake, binnen 6 weken na volledige informatie (Deel A, Deel B, zorgcontract De Huppe, RIF, Medicijnpaspoort, ondersteuningsplan SWT). MDO plannen/uitvoeren (1x per jaar, tenzij anders vermeld) en een evaluatieverslag MDO (1x per jaar).

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 17-12-2025 (Afgerond)

Het protocol beroepshouding voorlichting en omgang m.b.t. seksueel gedrag bespreken in de cliëntenraad.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 17-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Begin 2026 wordt dit meegenomen in de deelnemersraad.

Blik van buiten vragenlijst laten invullen door bezoekers op onze Boerderij

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er is een vragenlijst door de vrijwilligers en stagiaires ingevuld. Voor volgend jaar willen we ook bezoekers van de boerderij en verwanten van de deelnemers vragen naar hun ervaringen.

vertrokken deelnemers navragen of ze Vanzelfsprekend hebben ingevuld.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 01-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Het verslag over 2025 is er. Helaas geen metingen vanuit vertrekkende deelnemers. Hierop gaan we in 2026 inzetten.

Per kwartaal bijhouden van redenen uitstroom in een Exel-bestand.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Deze is up-to-date

is huishoudelijk reglement en medezeggenschapsregeling voor oudercommissie en deelnemersraad vastgesteld?

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Reglement voor de deelnemers is vastgesteld. Reglement voor de oudercommissie moet omgezet worden naar reglement voor verwantenraad. Dit pakt Tara in eerste kwartaal 2026 op.

Jaarlijkse bijscholing medicijnverstrekking samen met een collega.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit jaar niet gedaan. Deze staat voor eerste kwartaal 2026 gepland. Doordat we geen medicijnen verstrekking is dit voor nu akkoord. Er is een werknemer die wel de cursus heeft gedaan.

Zorg voor nieuwe VOG. Mag niet ouder zijn dan 3 jaar. Dit in verband met dat we Jeugdzorg bieden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle VOG's tot en met 31-12 2025 zijn up-to-date.

evalueren onderaannemersovereenkomsten

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: De onderaannemersovereenkomsten zijn geëvalueerd in overleg met de hoofdaannemers. De samenwerking wordt door alle partijen als positief ervaren en wordt in 2026 voortgezet.

Uitwerken doelstelling BMC: Een kennis- en inspiratiecentrum voor (circulaire) ontwikkeling van mens, dier en groen.

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit punt is ook meegenomen in de doelstelling om meer mensen te laten deelnemen in de maatschappij. Komt ook naar voren in het project "De Huppe Werkt!" Het is een Leerlijn in dit project.

Uitwerken doelstelling BMC: Een ontmoetings- en verblijfplek waar mensen zich ontwikkelen in de diepte om (weer) duurzaam te functioneren in de maatschappij.

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Een projectplan "De Huppe Werkt" ontwikkeld, tijdens de leergang Sociaal Ondernemen en deze wordt in 2026 gestart met als doel minimaal 10 deelnemers aan het project te laten doorstromen naar werk of opleiding

Volgen van intervisie (SKJ) Zorgcoöperatie Klaver4you ten behoeve van de SKJ-registratie.

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit jaar intervisie gehad tijdens de leergang Sociaal ondernemen (10 bijeenkomsten) en 2 via de Vereniging van Zorgboeren Overijssel.

doornemen toetsingskader WMO-GGD-Ghor-nederland

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Toetsingskader weer doorgenomen. Wij voldoen aan de kaders.

Van medewerkers die bevoegd en bekwaam zijn om medicatie te verstrekken aangeven; 1 Op basis van welke opleiding zij gekwalificeerd zijn en 2 aangeven welke periodieke herhaling zij moeten doen om bevoegd en bekwaam te blijven. Inclusief jaarlijks de online herhalingscursus volgen.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Wij verstrekken geen medicijnen. Twee werknemers (Alex en Simo) volgen elk jaar een medicijn cursus om alert te blijven op bijwerking van medicijnen bij deelnemers die thuis medicijnen slikken. Alex is op dit moment met een e-learning bezig en hoopt hem in januari 2026 af te ronden.

Wekelijks sporten bij ZAC met eigen deelnemers en in de toekomst ook met jongeren van andere organisaties.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 01-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Wij zijn tot de conclusie gekomen dat sporten bij ZAC nu niet is in te vullen. Wanneer dit weer mogelijk/passend is op vrijdag gaan we dit zeker weer instellen.

Jaarlijkse revisie van de Survivalgids en indien nodig aanpassen.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 24-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Voordat de stagiaires dit jaar (september) zijn gestart is de gehele Survivalgids doorgenomen. Alle protocollen zijn bekeken en aangepast waar nodig.

Jaarlijks bijhouden van overzicht stagiaires met daarin de stageperiode en het opleidingsniveau.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 17-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er is een document die volledig up-to-date is.

Uitwerken doelstelling BMC: Zo zelfvoorzienend en circulair mogelijk.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 25-08-2025 (Afgerond)
Toelichting: Verspilling wordt zoveel mogelijk voorkomen door twee keer in de week te koken met producten die aan de datum zijn. Ook gaan er op tijd producten naar de voedselbank als we denken dat er teveel is om verkocht te worden. Van tweede hands spijkerbroeken maken we tassen, oude tafels worden opgeknapt, en we maken insektenhotels van afvalhout.

Jaarlijkse revisie op protocollen aansluitend op de RI&E (Stigas). Acties die hieruit voortvloeien worden in het kwaliteitssysteem gezet en in de RI&E van Stigas. Bespreken acties uit RI met Wilma/Alfons/Theo

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 25-08-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit jaar audit gehad en alles nagelopen en gecontroleerd.

evalueren samenwerking met de scholen en hoofdaanemers, zijn we voldoende in beeld bij de samenwerkingsverbanden van de scholen en de gemeentes

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 25-08-2025 (Afgerond)
Toelichting: De evaluaties hebben plaatsgevonden en alle hoofdaanemers zijn tevreden. De scholen en samenwerkingsverbanden weten ons te vinden. We zijn bezig een project op te zetten van dagbesteding naar werk. Hierbij worden bedrijven, scholen, gemeenten betrokken. En dit zal zorgen voor meer aanwas van (jong)volwassenen die kunnen doorstromen naar (betaald) werk.

Deelnemersraad komt minimaal 4x keer per jaar bij elkaar. Van elke bijeenkomst wordt verslag gemaakt.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 25-08-2025 (Afgerond)
Toelichting: Deelnemersraad staat gepland om de +- 8 weken. De bijeenkomsten worden verdeeld over verschillende werkdagen zodat iedereen de mogelijkheid krijgt om aan te sluiten. Ook is het mogelijk dat deelnemers komen om op hun vrije dag aan te sluiten.

Jaarlijkse revisie van de Survivalgids en indien nodig aanpassen.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 25-08-2025 (Afgerond)
Toelichting: Is weer helemaal up-to-date

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

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 05-08-2025 (Afgerond)

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: 22-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 21-07-2025 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 14-07-2025, 10:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen. [Praktijktoets](#)

Geplande uitvoerdatum: 14-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 14-07-2025 (Afgerond)

actueel houden van het kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 11-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Werkbeschrijving ingediend.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 11-06-2025 (Afgerond)

Welke deelnemers zitten in INVRA en hoe verloopt het proces

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 27-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er staan op dit moment 4 deelnemers in INVRA komende tijd komen er nog 5 bij. En er worden meer werkprofielen gekoppeld zodat we die erbij kunnen pakken.

Zorg voor nieuwe VOG. Mag niet ouder zijn dan 3 jaar. Dit in verband met dat we Jeugdzorg bieden.

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 24-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: eerst volgende juli 2025

Elk schooljaar wordt er minimaal 3x intervisie met stagiaires gehouden. Aandachtspunten uit verslagen en opmerkingen van stagiaires bespreken met het team.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 24-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn dit schooljaar al 2 intervisies geweest. De derde is in juni 2025 gepland. de aandachtspunten zijn besproken tijdens begeleidersoverleg. De stagiaires ervaren de intervisie als prettig en mooie aanvulling.

Deelnemersraad komt minimaal 4x keer per jaar bij elkaar. Van elke bijeenkomst wordt verslag gemaakt.

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 23-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Deelnemersraad is dit jaar al 2 keer bij elkaar geweest. De volgende bijeenkomst is in juni. notulen zijn naar alle deelnemers gegaan.

Energie neutraal zijn in 2030.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 18-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit houden we in de gaten en kijken wat financieel haalbaar is en hoe de overheid er mee omgaat.

Jaarlijkse controle apparaten en machines.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 16-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: de apparaten zijn gecontroleerd. uitslagen in map op computer.

Het overzicht van taken en verantwoordelijkheden van de Zorgboeren zo nodig aanvullen en bespreken wie dit kan overnemen in onvoorziene gevallen.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 14-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: De functieomschrijvingen van de zorgboeren zijn herschreven. Gezien het huidige werknemersbestand zullen werkzaamheden voor een korte termijn doorgang kunnen vinden. Voor een langere termijn zal er extern gezocht moeten worden.

regelen nieuwe Stigas RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 14-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: afspraak gemaakt voor audit op 22 mei 2025.

Zorg voor nieuwe VOG. Mag niet ouder zijn dan 3 jaar. Dit in verband met dat we Jeugdzorg bieden.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 12-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: De VOG's voor de werknemers zijn weer aangevraagd. Nieuwe ronde in mei 2025

evalueren ziekteverzuim afgelopen jaar

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 07-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: De cijfers zijn opgevraagd en besproken. De werknemers met een langdurig verzuim zijn volledig aan het werk en er zijn geen nieuwe gevallen

opdrachtovereenkomst ZZZP nodig voor volgende jaar?

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 07-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alfons regelt dit vandaag.

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: 24-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 17-02-2025 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 30-01-2025 (Afgerond)

Bijhouden veiligheidsprotocollen erf, machines, elektrische en handgereedschappen, speeltoestellen en laten uitvoeren van de jaarlijkse keuringen.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 08-01-2025 (Afgerond)

Zorg voor nieuwe VOG. Mag niet ouder zijn dan 3 jaar. Dit in verband met dat we Jeugdzorg bieden.

Geplande uitvoerdatum: 10-01-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 06-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: VOG voor vrijwilliger is aangevraagd. Volgende volgt in maart.

Jaarlijkse bijscholing medicijnverstrekking samen met een collega.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: 06-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Simo zal hem in w2eek 2 van 2025 afronden

Voortgang actielijst, openstaande acties

opdrachtovereenkomst ZPP nodig voor volgende jaar?

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijkse controle apparaten en machines.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Er wordt continu vorm en inhoud gegeven aan de missie, visie, kaders. Dit komt terug in vergaderingen en werkoverleggen. Het jaarplan (OGSM) wordt besproken en acties uitgezet.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Per kwartaal bijhouden van redenen uitstroom in een Exel-bestand. Nadenken over een overzichtelijker document waarbij de deelnemers die in voorgaande jaren zijn vertrokken niet meer in overzicht staan.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

vertrokken deelnemers en navragen of ze Vanzelfsprekend hebben ingevuld.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Ongevallen registreren in digitaal volgsysteem, voldoen aan de AVG norm.

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Het protocol beroepshouding voorlichting en omgang m.b.t. seksueel gedrag bespreken in de cliëntenraad.

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

functiebeschrijving zorgboeren doornemen en bespreken wie kan overnemen als zorgboeren uitvallen.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Elk schooljaar wordt er minimaal 3x intervisie met stagiaires gehouden. Aandachtspunten uit verslagen en opmerkingen van stagiaires bespreken met het team.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Welke deelnemers zitten in INVRA en hoe verloopt het proces. Zijn de werkprofielen toegevoegd?

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Per kwartaal de status van de actielijst RI&E en kwaliteitssysteem monitoren.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijkse bijscholing medicijnverstrekking samen met een collega. Simo pakt dit eerste kwartaal op.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

is huishoudelijk reglement en medezeggenschapsregeling en verwantenraad en deelnemersraad vastgesteld? Voor deelnemersraad is deze al vastgesteld in 2025 voor verwantenraad nog niet. Tara pakt dit in eerste kwartaal 2026 op

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Behalen van certificaat voor preventiemedewerker.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Passende in- en uitstroom. 15% stroomt uit binnen 3 maanden.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Bijhouden veiligheidsprotocollen erf, machines, elektrische en handgereedschappen, speeltoestellen en laten uitvoeren van de jaarlijkse keuringen.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijkse bijscholing BHV voor alle (geïnteresseerde) medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Eén keer per twee jaar uitvoeren en bespreken medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Energie neutraal zijn in 2030.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijkse controle rollend materiaal.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Controleren en bijstellen vluchtwegen en deze duidelijk in kaart brengen. moeten ontruimingsplattegronden aangepast?

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

De vooruitgang van de projecten (acties) monitoren

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

De Verwantenraad komt 4x per jaar samen. De data vastleggen en aan Wilma doorgeven

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijkse worden ontwikkelgesprekken gevoerd met alle medewerkers en zijn er actiepunten opgesteld en uitgevoerd?

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Ontruimingsoefening 2 keer per jaar uitvoeren en evalueren.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Zorgen voor voldoende goede oor- en mondbeschermers in de werkschuur.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

de INVRA-methodiek wordt ingezet bij 100 % van deelnemers met ontwikkel- of doorstroomperspectief

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Doorlopend monitoren of er al dan niet sprake is van de Wet Zorg en Dwang.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Calamiteitenplan doornemen en punten van to-do lijst afwerken ('code rood', onvoorziene omstandigheden).

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Moeten de Functieprofielen/beschrijvingen aangepast of kloppen deze nog met de functie

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Zijn de erfborden bij de inritten nog up-to-date

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

actueel houden van het kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Volgen van intervisie (SKJ) Zorgcoöperatie Klaver4you ten behoeve van de SKJ-registratie.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Uitwerken doelstelling BMC: Een ontmoetings- en verblijfplek waar mensen zich ontwikkelen in de diepte om (weer) duurzaam te functioneren in de maatschappij. evaluatie Project "De Huppe Werkt !"

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Blik van buiten vragenlijst laten invullen door verwanten en bezoekers op onze Boerderij

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Werkdrukbegeleiders bespreken en evalueren. Punt 4 Smartdoelen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Hogere respons (>75%) op het KTO (Vanzelfsprekend) bij huidige en vertrekkende deelnemers. Voor 1 november 2026 laten invullen. daarna wordt verslag gemaakt.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Deelnemersraad komt minimaal 4x keer per jaar bij elkaar. Van elke bijeenkomst wordt verslag gemaakt.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijkse revisie op protocollen aansluitend op de RI&E (Stigas). Acties die hieruit voortvloeien worden in het kwaliteitssysteem gezet en in de RI&E van Stigas. Bespreken acties uit RI met Wilma/Alfons/Theo

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Uitwerken doelstelling BMC: Zo zelfvoorzienend en circulair mogelijk.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Van medewerkers die bevoegd en bekwaam zijn om medicatie te verstrekken aangeven; 1 Op basis van welke opleiding zij gekwalificeerd zijn en 2 aangeven welke periodieke herhaling zij moeten doen om bevoegd en bekwaam te blijven. Inclusief jaarlijks de online herhalingscursus volgen.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijkse controle/onderhoud sportattributen en apparaten inclusief gebruiksinstructies.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Zorg voor nieuwe VOG. Mag niet ouder zijn dan 3 jaar. Dit in verband met dat we Jeugdzorg bieden.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Versterken eigen regie deelnemers: Begeleiders volgen een vervolgcursus Positieve Gezondheid en passen dit toe in evaluatiegesprekken en begeleidingsplannen.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Monitoring en borging: De voortgang en effecten van Positieve Gezondheid worden besproken in teamoverleggen en intervisies en waar nodig bijgesteld.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijkse revisie van de Survivalgids en indien nodig aanpassen.

Geplande uitvoerdatum: 07-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Mogelijkheden onderzoeken binnen ZilliZ voor inzage ouders verzorgers, anders vastleggen van deelnemersevaluatie en benutten intranet in Zilliz.

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Elk jaar in de nieuwsbrief de klachtenprocedure vermelden inclusief de vertrouwenspersonen (vertrouwenspersonen AKJ, LSR en eigen vertrouwenspersonen).

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijks een overzicht bijhouden van klachten en incidenten.

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Twee keer per jaar teammiddagen organiseren. In 2026 gericht op arbeidsmatige dagbesteding in groepen en communicatie onderling en naar deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Is er een oproep uitgegaan naar deelnemers en verwanten of ze zitting willen nemen in cliëntenraad in plaats van in deelnemersraad of verwantenraad?

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijkse controle speeltoestellen erf.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Vorderingen en wijzigingen m.b.t.. AVG en privacywet bijhouden en zo nodig aanpassen.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijkse controle AED apparaat door extern bedrijf. Zijn ze eind 2025 geweest? Let op: plakkers van de AED moeten na elk gebruik. Of na 5 jaar vervangen worden. Uiterlijke vervangdatum is september 2026.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Elk jaar functiegesprek of tevredenheidsonderzoek met vrijwilligers en stagiaires aan de hand van vragenlijst.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Sociale media grijpen steeds verder in in het dagelijkse leven. Zeker bij onze doelgroep. Blijf alert op misbruik en ongewenste privacy-schending. Pas zaken als huisregels daarop zo nodig aan en bespreek het onderwerp. Zeker ook met de medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 17-09-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

evalueren samenwerking met de scholen en hoofdaanemers, zijn we voldoende in beeld bij de samenwerkingsverbanden van de scholen en de gemeentes. Is project van dagbesteding naar werk geslaagd.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijks bijhouden van overzicht stagiaires met daarin de stageperiode en het opleidingsniveau.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

doornemen toetsingskader WMO-GGD-Ghor-nederland

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijks doornemen werkbeschrijvingen, indien nodig aanpassen.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

evalueren onderaannemersovereenkomsten

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

groepsgerichte dagbesteding is de norm. Zie punt 1. van de SMART -doelen 2026

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Monitoren dat PB'ers een begeleidingsplan schrijven (1x per jaar, tenzij anders afgesproken, zoals Jeugd). Eerste begeleidingsplan, na intake, binnen 6 weken na volledige informatie (Deel A, Deel B, zorgcontract De Huppe, RIF, Medicijnpaspoort, ondersteuningsplan SWT). MDO plannen/uitvoeren (1x per jaar, tenzij anders vermeld) en een evaluatieverslag MDO (1x per jaar).

Geplande uitvoerdatum: 21-10-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Zoönosencertificaat verlengen en inenten schapen. Dierenarts kan komen als schapen afgelammerd zijn.

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

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: 01-11-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Jaarlijkse revisie van de huisregels, eventueel aanpassen en onder de aandacht brengen bij medewerkers en deelnemers.

Geplande uitvoerdatum: 05-11-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Evalueer het functioneren van oudercommissie en deelnemersraad, mede aan de hand van het instemmings- en adviesrecht (artikel 13 en 14 in de medezeggenschapsregeling). Beschrijf deze evaluatie bij conclusies uit inspraakmomenten in het kwaliteitsjaarverslag 2025

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

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: 01-12-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

Roep jaarlijks op tot het formeren van een cliëntenraad. Leg (ook) vast in het verslag van de deelnemersraad (inspraakmomenten). Voeg dit verslag jaarlijks toe bij 6.3 in het kwaliteitsjaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

evalueren ziekteverzuim afgelopen jaar

Geplande uitvoerdatum: 10-01-2027

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

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): De Huppe (853)

Werkbeschrijving en reglement voor cliënten/ouderraad nalopen en zo nodig aanpassen.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2027

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

regelen nieuwe Stigas RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2028

Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2028
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2028
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)

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): De Huppe (853)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Wij voldoen aan de norm

Jaarlijkse controle brandblussers door Ideaal Instructies.

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 22-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De Brandblussers zijn vervangen. Theo houdt in de gaten of ze begin volgend jaar nagekeken worden.

Evalueer het functioneren van oudercommissie en deelnemersraad, mede aan de hand van het instemmings- en adviesrecht (artikel 13 en 14 in de medezeggenschapsregeling). Beschrijf deze evaluatie bij conclusies uit inspraakmomenten in het kwaliteitsjaarverslag 2025

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Wij zullen blijven benoemen in de verwantenraad en ook in deelnemersraad dat er altijd gekozen kan worden voor een formelere cliëntenraad. We zullen het instemmingsrecht en adviesrecht elk jaar bespreken

Jaarlijks een overzicht bijhouden van klachten en incidenten.

Geplande uitvoerdatum:	01-12-2025
Geldt voor locatie(s):	De Huppe (853)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 28-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting:	Er was één incident dit jaar en deze is aan de hand van het incidentenformulier en analyseformulier behandeld.

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):	De Huppe (853)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 28-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting:	Elk jaar bekijken of we aan de norm voldoen.

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):	De Huppe (853)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 28-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting:	Wij voldoen aan de norm. En blijven dit elk jaar monitoren

evalueren ziekteverzuim afgelopen jaar

Geplande uitvoerdatum:	01-02-2026
Geldt voor locatie(s):	De Huppe (853)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 06-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting:	Naast de dagen dat een werknemer thuis bleef omdat deze koorts had door verkoudheid of griep zijn er 2 werknemers langere tijd uit de running. Één door een ongeval en de ander door een verdrietige privéomstandigheid. Beide zijn niet werk gerelateerd.

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):	De Huppe (853)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 11-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Upload het formele klachtenreglement (niet de uitdeelbrief) op www.zorgboeren.nl

Geplande uitvoerdatum: 17-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: op de site van Zorgboeren.nl geplaatst.

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: 17-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-03-2026 (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: 17-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Huppe (853)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026