

Jaarverslag 2025



Work
Mate
company



Workmate Company versterkt jou!

Samen zetten we een stap extra om de kwaliteiten van onze cliënten te ontdekken, in te zetten en verder te ontwikkelen. We doen dat op onze eigen, no-nonsensemanier, met maatwerk als uitgangspunt en oog voor wat wél kan, binnen iemands persoonlijke situatie.

Onze visie: Iedereen kent zijn potentie en benut deze.

We geloven dat iedereen iets te bieden heeft. Daarom werken we eraan dat mensen weten waar ze goed in zijn, ontdekken wat bij hen past en zelf de regie pakken over hun ontwikkeling. Zo dragen ze met plezier bij aan de samenleving, op hun eigen manier. In 2025 hebben verschillende ontwikkelingen bijgedragen aan het versterken van deze visie. Je leest erover in dit verslag.

Samen, eigen en ontwikkeling.

www.workmatecompany.nl

Voorwoord

Voor Workmate Company was 2025 een jaar waarin goed zichtbaar werd waar we voor staan. Blijvend bouwen aan een organisatie waarin ontwikkeling, vertrouwen en betrokkenheid centraal staan, voor cliënten en medewerkers gaat niet vanzelf. We geloven in zorg die past bij de motivatie en mogelijkheden van de persoon. Dat betekent dat we niet alleen kijken naar wat iemand nodig zou moeten hebben, maar vooral naar wat iemand al kan en wil ontwikkelen. Die manier van werken vraagt om ruimte, eigenaarschap en het lef om buiten bestaande kaders te denken.

Tegelijkertijd merken we dat groei en ontwikkeling ook vragen om scherpheid. Het borgen van kwaliteit, het reflecteren op ons handelen en het concreet maken van plannen in de praktijk blijven belangrijke aandachtspunten. Juist daar zit voor ons de focus omdat het ontwikkelen met elkaar al haast vanzelf gaat.

In dit jaarverslag laten we samen zien waar we aan hebben gewerkt, wat goed gaat en wat beter kan. Dit blijft onderdeel van een proces van leren en verbeteren en maakt het werken bij Workmate Company elke dag weer uitdagend. Samen met cliënten, medewerkers en partners bouwen we verder aan ondersteuning die werkt, in de praktijk.

Wat 2025 ons vooral heeft laten zien, is dat onze manier van werken niet vanzelfsprekend is. Onze groei vraagt om meer structuur en afspraken, terwijl onze kracht juist zit in nabijheid, flexibiliteit en doen wat nodig is. Dat schuurt soms. Waar we dit jaar steeds scherper in zijn geworden, is dat onze grootste uitdaging niet ligt in het bedenken van wat goede zorg is, maar in het consequent waarmaken daarvan in de praktijk. Juist wanneer de druk toeneemt, vraagt dit om scherpheid en het blijven voeren van het goede gesprek.

Luuk Peters, Tommy Roosendaal,
Don Pinchetti, Eline Jansen & Carina Kolkman



Inhoud

<u>Wie zijn wij</u>	5
<u>Kernwaarde Samen</u>	7
<u>Kernwaarde Ontwikkeling</u>	13
<u>Kernwaarde Eigen</u>	18
<u>Kwaliteit</u>	22
<u>Financieel perspectief</u>	25
<u>Vooruitblik 2026</u>	26
<u>Contact</u>	27



Wie zijn wij?

Bij Workmate Company bieden we ambulante begeleiding, arbeidsmatige dagbesteding en leerwerktrajecten die aansluiten op de persoonlijke situatie, talenten en ontwikkelmogelijkheden van ieder persoon. We werken vanuit een praktische, no-nonsense benadering waarin we meebewegen met de persoon en zijn of haar context.

Wat ons kenmerkt, is dat we ontwikkeling niet los zien van het dagelijks leven. We geloven in leren door te doen. Daarom combineren we begeleiding met werk, participatie en praktische ervaringen, zodat ontwikkeling direct zichtbaar en betekenisvol wordt. We kijken niet alleen naar de hulpvraag, maar juist naar wat iemand kan, wil en nodig heeft om stappen te zetten richting meer eigen regie en deelname aan de maatschappij.

Wanneer iets niet binnen bestaande kaders past, zoeken we samen naar wat wél werkt. Dat betekent dat we creatief omgaan met mogelijkheden, schakelen tussen verschillende vormen van ondersteuning en waar nodig verbinding maken met andere domeinen zoals onderwijs, werk of behandeling. We werken daarin nauw samen met partners en maken gebruik van elkaars expertise, onder andere binnen de samenwerking met I-Nova Zorg.

Onze missie en visie vormen het fundament onder deze werkwijze en helpen ons om keuzes te maken in het dagelijks handelen.



Missie:

‘Workmate Company: versterkt jou..’

Samen zetten we een stapje extra om jouw kwaliteiten te ontdekken, in te zetten en te ontwikkelen. We werken op een eigen, no-nonsense manier waarbij maatwerk voorop staat. Door te denken in mogelijkheden binnen jouw persoonlijke situatie versterkt Workmate Company jou.

Visie:

‘Iedereen kent zijn potentie en benut deze’.

Iedereen weet waar hij goed in is, welke persoonlijke ontwikkelmogelijkheden er zijn en wat er bij hen past. De regie is in eigen handen en de potentie wordt benut, zodat er met plezier een steentje bijgedragen wordt in de maatschappij.



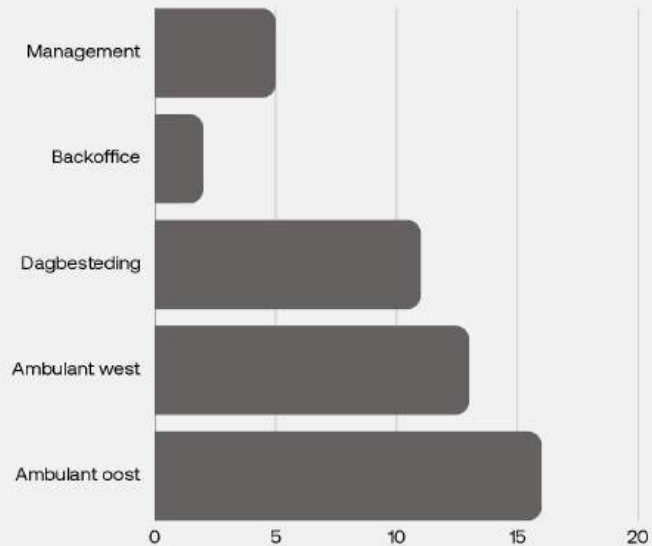
De afgelopen jaren hebben we gericht gewerkt aan het versterken van onze organisatie. In 2023 hebben we onze missie, visie en kernwaarden opnieuw scherp gesteld. In 2024 zijn deze steeds zichtbaarder geworden in de praktijk. In 2025 hebben we de volgende stap gezet: niet alleen uitspreken waar we voor staan, maar dit ook consequent laten terugkomen in hoe we werken, samenwerken en keuzes maken.

Hieronder enkele feitjes over 2025:

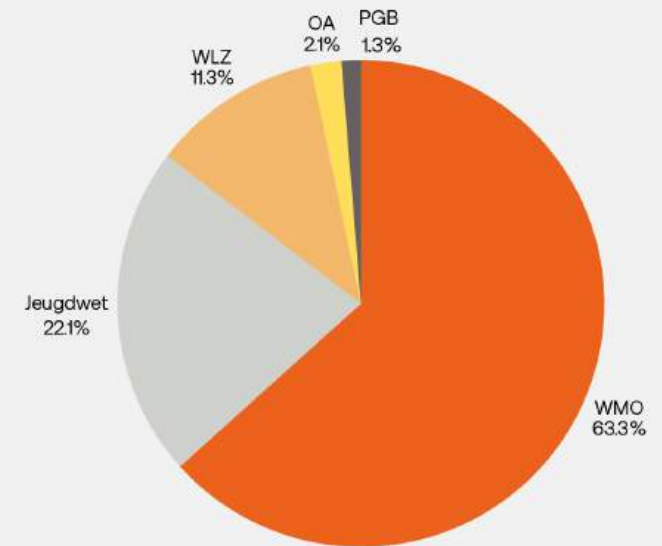
Nieuwe medewerkers in dienst: 8

Medewerkers uit dienst: 9

47 personeelsleden



Totaal aantal cliënten: 390



Cijfer zorgkaart Nederland

8,6

Kernwaarde: SAMEN

Vanuit onze kernwaarden hebben we op alle locaties gekozen voor speelse en verbindende elementen die zichtbaar zijn in de ruimte en voelbaar in de manier hoe we met elkaar omgaan. Zo komen onze kernwaarden letterlijk terug in bijvoorbeeld een dartbord, airhockeytafel, tafeltennistafel of in visuele uitingen op de locaties en onze laptops.

Deze elementen nodigen cliënten, medewerkers en bezoekers op een laagdrempelige manier uit tot ontmoeting, ontspanning en contact. Ze maken het makkelijker om even samen stil te staan, plezier te maken en elkaar op te zoeken. Zo krijgt “Samen” betekenis in het dagelijks doen.



KERNWAARDEN FESTIVAL 21 juni 2025

Begin 2025 koos het management ervoor om onze kernwaarden niet alleen te benoemen, maar ook echt samen te beleven en te vieren. Het moest inspirerend zijn, leuk en iets wat we met elkaar echt konden ervaren. Dat kreeg vorm in het kernwaardenfestival op 21 juni. We geloven dat dit direct heeft bijgedragen aan betere samenwerking, meer werkplezier en uiteindelijk ook betere ondersteuning voor cliënten.

Het festival stond in het teken van wie we zijn als organisatie en waar we voor staan. We stonden stil bij wat ons verbindt en hoe dat terugkomt in ons dagelijks werk. De dag bracht verdieping, ontmoeting en plezier samen. In verschillende onderdelen werd op een actieve en soms verrassende manier gewerkt aan thema's als samenwerking, vertrouwen en eigenaarschap.

Frank Los liet op een scherpe en humorvolle manier zien wat echte verbinding en jezelf zijn betekent. Willem Emke nam ons mee in eigenaarschap en verantwoordelijkheid, en hoe dit zich vertaalt naar gedrag. Het verhaal van collega Rudy, die zijn ervaringen vanuit defensie verbond aan zijn werk bij Workmate, maakte zichtbaar hoe persoonlijke ontwikkeling en professioneel handelen samenkomen. Ook de live muziek van de band, waarin de man van collega Wilma speelde, droeg enorm bij aan de fantastische sfeer. Het kernwaardenfestival liet zien dat onze waarden niet alleen richting geven aan hoe we werken, maar ook voelbaar zijn in hoe we met elkaar omgaan.



KERNWAARDEN FESTIVAL
2025

10:00	WELKOM	Welkomwoord
11:00	FRANK (AGASSE)	Welkomwoord
12:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
13:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
14:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
15:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
16:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
17:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
18:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
19:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
20:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
21:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
22:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
23:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
24:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
25:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
26:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
27:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
28:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
29:00	RETOURNEREN	Welkomwoord
30:00	RETOURNEREN	Welkomwoord

EIGEN
KELING

Ontwikkeling

Samen
Eigen

8

SAMENwerken

Samen werken aan ontwikkeling

In ons dagelijks werk staan ontwikkeling en eigen regie centraal. Ontwikkeling ontstaat door bewust te kijken naar wat iemand kan, wil en nodig heeft, en dit stap voor stap te versterken.

Arbeid en participatie vormen daarbij een belangrijk vertrekpunt. Cliënten die deel nemen binnen onze werk en leeromgevingen ontwikkelen zich zichtbaar en betekenisvol. Op pagina 11 vertelt Bart over zijn persoonlijke ervaring met ontwikkelen en samen versterken.

Vanuit onze oplossingsgerichte werkwijze kijken we niet alleen naar de cliënt zelf, maar ook naar de rol van het netwerk, voorliggende voorzieningen en samenwerkingspartners. Daarbij hoort ook op en afschalen. Soms is tijdelijk meer ondersteuning nodig, soms juist ruimte voor andere professionals of de eigen omgeving.

Samen met de cliënt en het netwerk zoeken we actief naar de best passende plek, ook als die buiten Workmate Company of buiten de huidige financieringsvorm ligt. Dat vraagt om domeinoverstijgend samenwerken tussen bijvoorbeeld Jeugdwet, Wmo en participatie. We werken daarom actief mee aan initiatieven zoals Activerend Werk en Simpel Switchen.

Omdat gemeenten dit verschillend organiseren, vraagt dit om flexibel en lokaal afgestemd handelen. Dankzij onze teams in Doetinchem en Lichtenvoorde kunnen we daar goed op inspelen.



BMV Mariëvelde

Een goed voorbeeld van zo'n samenwerking is die met Zorgcoöperatie Mariëvelde.

Zij vierden in juli 2025 hun 10-jarig jubileum, een bijzonder mijlpaal. Tijdens de feestelijke bijeenkomst werd ook hun nieuwe website gelanceerd. Het werd een dag vol verbinding, waardering en vooruitkijken naar de toekomst!

Vanuit Workmate Company zijn we al jaren betrokken en was in 2025 zowel Leon, en vanaf september Joanne, voor vier uur per week actief op deze plek om hun kennis en ervaring te benutten in het dorp Mariëvelde. Naast het meedenken en doen in ondersteuningsvragen van de dorpsbewoners wordt hun inbreng ook zeer gewaardeerd tijdens vergaderingen.

“We zijn één van de zorgcoördinatoren binnen de BMV. In Mariëvelde kiezen ze bewust voor een andere aanpak dan in veel andere gemeenten. Ze zoeken actief de verbinding met buurtbewoners en proberen hulpvragen zoveel mogelijk te koppelen aan kwaliteiten van andere inwoners.” Verteld Leon.



Kunstproject

Eind vorig jaar realiseerden we het kunstproject met Culturije, Carlette Rijcken en Stichting Lokalen. Cliënten werkten toe naar een expositie, waarbij kunst bijdroeg aan ontspanning, zelfexpressie en ontwikkeling. Het project laat zien dat ontwikkeling ook buiten werk en gesprek kan ontstaan en inspireert ons om vormen van kunst, muziek en toneel vaker in te zetten binnen onze ondersteuning.

Video kunstproject

Als passende mogelijkheden ontbreken, creëren we die samen met partners. Projecten zoals het kunstproject laten zien dat ontwikkeling ontstaat door te doen, te ervaren en aan te sluiten bij wat iemand nodig heeft. Tegelijk merken we dat dit soms schuurt met systemen, financiering en verantwoording. Juist dan blijven we zoeken naar ruimte, spreken we belemmeringen uit en doen we samen wat nodig is om beweging te houden rondom de cliënt.



Van worsteling naar werk: het verhaal van Bart

Hij is inmiddels volop aan het werk bij Autoservice Timmerije, maar het verhaal van Bart begint ruim drie jaar geleden toen hij nog thuis woonde en het niet goed met hem. Zoals hij zelf vertelt: “Ik had eigenlijk alles opgegeven. Ik zat slecht in mijn vel, had een laag zelfbeeld en de band met mijn ouders was ook niet bepaald goed.”

Rond die tijd kwam Bart met Workmate in aanraking via de gemeente Berkelland en ging begeleid wonen aan de Markt in Lichtenvoorde. Hij kreeg hier ambulante begeleiding en begon na een jaar ook met dagbesteding bij Hal'23. Daar leerde hij onder begeleiding van Remy en Rudy allerlei praktische vaardigheden. Van ambulante begeleiders Wilma en Jonna kreeg hij waardevolle inzichten die hem echt verder hielpen.

Bart bleek al veel te kunnen: zelfstandig werken, zaken aanpakken, hij had het in zich. Wat nog ontbrak was het vertrouwen in zichzelf. Gelukkig kreeg hij de ruimte om in zijn eigen tempo te groeien. “Juist dat vond ik zo fijn,” zegt Bart. “De druk was weg, maar inhoudelijk kon ik wel weer dingen leren. Er was ruimte om fouten te maken en vragen te stellen. Die veilige omgeving was precies wat ik nodig had.” Hij genoot ook van de gemengde leeftijden op de werkvloer:

“Jong en oud leren van elkaar, dat vind ik mooi.”

Op een gegeven moment kwamen andere deelnemers zelfs naar Bart toe voor advies. “Dan weet je dat het tijd is om weer een deurtje verder te kijken,” zegt begeleider Rudy. “Ik ben ontzettend trots dat Bart nu weer aan het werk is in een betaalde baan. Daar doen we het voor: eruit halen wat erin zit en kijken naar wat wel kan. Bart is daar een prachtig voorbeeld van.”

Sinds twee jaar woont Bart op zichzelf. Ook dat draagt bij aan zijn groei naar een zelfstandig bestaan, en dat gaat hem goed af. Alleen de ambulante begeleiding blijft nog even, als steun in de rug en om terugval te voorkomen. De relatie met zijn ouders is inmiddels totaal veranderd. “Waar ik vroeger niet eens aan mijn vader durfde te denken om te bellen, is hij nu de eerste met wie ik mijn verhaal deel,” zegt Bart met een glimlach.



Cliëntenraad

De cliëntenraad vertegenwoordigt de stem van cliënten binnen Workmate Company en denkt mee over de kwaliteit en ontwikkeling van de ondersteuning. Zij vormt een belangrijke schakel tussen cliënten, medewerkers en de organisatie.

De cliëntenraad kende een wisselend jaar. Door afzeggingen en praktische belemmeringen kwamen bijeenkomsten niet altijd goed van de grond. De momenten waarop de raad wél betrokken was, zoals bij interne visitaties, werden als waardevol ervaren. Leden vonden het soms spannend, maar voelden zich serieus genomen en gewaardeerd in hun inbreng. Tegelijk bleef de rol en meerwaarde voor sommige leden nog onvoldoende duidelijk, wat invloed had op de betrokkenheid.

Meer structuur en gerichte onderwerpen kunnen helpen om de betrokkenheid te vergroten. De raad heeft behoefte aan duidelijkere vragen vanuit het management en aan het actiever ophalen van input bij cliënten, zodat beter zichtbaar wordt waarvoor zij zich inzetten. Thema's als interne communicatie en rookvrije zorg kwamen hierbij aan bod. Deze ervaringen geven richting aan 2026, waarin we de positie van de cliëntenraad verder willen versterken en de samenwerking concreter willen maken.

Ik kan binnen de cliëntenraad wat betekenen voor andere cliënten, daar ben ik trots op!

Sander



Integraal werken met I-Nova Zorg

Workmate Company is lid van coöperatie I-Nova Zorg, waarin verschillende organisaties samenwerken om ondersteuning en behandeling integraler vorm te geven. Vanuit Workmate is het management actief betrokken bij de verdere ontwikkeling van de coöperatie, waaronder Luuk Peters als bestuurder.

Tommy vertelt hierover: “I-Nova Zorg is ontstaan vanuit de overtuiging dat samenwerking tussen verschillende disciplines en vormen van ondersteuning de zorg beter, sterker en vaak ook efficiënter maakt. En als wij ergens in geloven, dan willen we het niet alleen zeggen, maar ook echt doen en laten zien.”

De afgelopen jaren hebben we gemerkt dat het opbouwen van een coöperatie naast onze eigen organisatie veel tijd, energie en afstemming vraagt. Tegelijkertijd levert het ook veel op. We delen kennis, ervaring, contacten en locaties steeds vaker met elkaar, waardoor begeleiding en behandeling dichterbij elkaar komen te staan.

Tommy: “In 2025 ging veel tijd en energie naar de aanbesteding voor de Jeugdwet en Wmo die per 1 januari 2026 inging. We zijn trots en opgelucht dat I-Nova Zorg voor alle ingediende producten is gegund en we verder kunnen bouwen. De nieuwe bekostigingssystematiek vraagt wel om een andere manier van werken, wat ook in 2026 onze aandacht blijft vragen.”

De samenwerking binnen I-Nova maakt het mogelijk om ondersteuning steeds integraler te organiseren en steeds meer partners en gemeentes ervaren hiervan de voordelen. Integraal samenwerken betekent voor ons ook gezamenlijke scholing, het delen van locaties en het sneller verbinden van verschillende disciplines rondom cliënten. Zo proberen we samen steeds beter te doen wat nodig is.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de koers, kwaliteit en continuïteit van Workmate Company en fungeert daarnaast als sparringpartner voor directie en management. De Raad kwam geregeld samen en zocht daarbij ook actief de verbinding met de praktijk.

Tijdens meeloopmomenten en bezoeken aan locaties gingen toezichthouders in gesprek met medewerkers, cliënten en partners. Een voorbeeld hiervan is het meeloopmoment van Anke met Tommy, waarin zij verschillende locaties bezocht en een contractmanagementgesprek bijwoonde met de gemeente Oude IJsselstreek. Hierdoor kreeg ze een goed beeld van onze manier van werken. Ook waren leden van de Raad aanwezig tijdens het kernwaardenfestival, wat bijdroeg aan het gevoel bij de organisatie en de cultuur. Deze praktijkgerichte betrokkenheid helpt de Raad om hun rol als toezichthouder en sparringpartner beter te vervullen en ons scherp te houden in onze ontwikkeling.

Ook vond er een wisseling plaats binnen de Raad. Ton Edelbroek nam afscheid en Rob Wieten trad toe als nieuw lid. Daarmee bestaat de Raad van Toezicht uit Anke Sitter, Joske Elsinghorst en Rob Wieten. Met deze betrokken en diverse samenstelling blijft de Raad ons ondersteunen in het verder versterken van de organisatie.



Kernwaarde: ONTWIKKELING

Iedereen heeft talenten en kwaliteiten, deze mogen cliënten, maar ook medewerkers bij Workmate Company in eigen tempo ontwikkelen. Workmate Company zorgt voor stabiliteit; medewerkers en cliënten krijgen vrijheid en vertrouwen om te pionieren en initiatieven te delen.



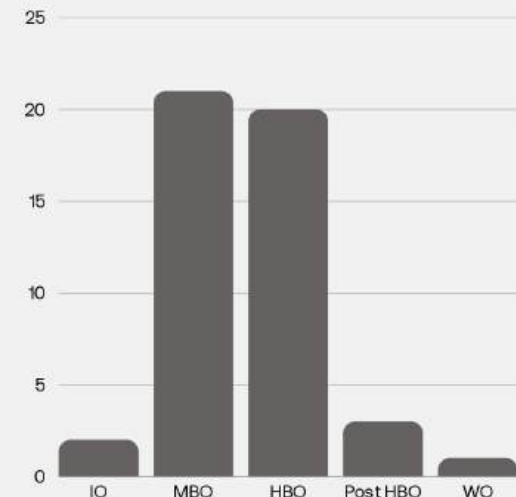
Betrokkenheid en vakkundige medewerkers

De kwaliteit van onze ondersteuning begint bij betrokken en vakkundige medewerkers. We investeren in ontwikkeling, maar kijken ook kritisch naar hoe dit in de praktijk uitpakt.

We combineren scholing met leren in het dagelijks werk. Via instrumenten zoals het talentenpaspoort, NLP-trainingen, ontwikkelgesprekken en Nmbrs Perform maken we kwaliteiten en ontwikkelpunten inzichtelijk en vertalen we deze naar concrete doelen. Tegelijkertijd zien we dat ontwikkeling in drukke periodes onder druk kan komen te staan. Dan vallen medewerkers sneller terug op wat bekend en veilig voelt.

Daarom stimuleren we een open cultuur waarin medewerkers zich blijven uitspreken, elkaar opzoeken en kritisch blijven kijken naar het eigen handelen. Dit vraagt ook iets van de organisatie. We blijven continu in gesprek hoe overleggen, communicatiemiddelen en structuren bijdragen aan het doel waarvoor ze bedoeld zijn, en passen deze waar nodig aan.

Opleidingsniveaus Medewerkers



Dossiers

Dossievorming is een belangrijk onderdeel van ons werk en vormt de basis van goede en verantwoorde zorg. We werken met Nedap ONS en hebben hierin de afgelopen jaren veel ervaring opgebouwd, waarbij we zowel de mogelijkheden als de beperkingen kennen. Verschillende onderdelen hebben we ingericht als vragenlijsten, zodat informatie op één plek samenkomt. Dit zorgt voor meer overzicht, betere privacyborging en maakt monitoring eenvoudiger.

Er zijn meerdere dossieraudits uitgevoerd om de actualiteit en kwaliteit te toetsen. Dit hielp ons om sneller inzicht te krijgen en het gesprek te voeren over inhoud en kwaliteit.

We merken dat, zodra de druk toe neemt, situaties complexer worden of monitoring minder zichtbaar is, basisafspraken zoals dossievorming onder druk komen te staan. In die situaties loopt de volledigheid en actualiteit sneller terug. Dit vraagt niet alleen om monitoring, maar juist om duidelijke keuzes en eigenaarschap: wat spreken we af, wat verwachten we van elkaar en hoe zorgen we dat dit ook in de praktijk gebeurt. Het gesprek erover blijft essentieel. Daarnaast blijven we minimaal twee keer per jaar audits uit voeren, werken we waar mogelijk met twee begeleiders in een casus om elkaar scherp te houden en zien zorgcoördinatoren actief toe op de kwaliteit van dossiers.

Ook hebben we gewerkt aan de inhoudelijke kwaliteit van zorgplannen. In de teams is stilgestaan bij vragen als: hoe bouw je een zorgplan op, welke schrijfstijl past bij onze visie en hoe zorg je dat de cliënt zich daadwerkelijk eigenaar voelt van zijn dossier. Dit vraagt om bewust handelen van medewerkers en het blijven voeren van het goede gesprek.

We blijven hierin afstemmen met gemeenten, het zorgkantoor en onze cliënten over passend gebruik van dossiers. Ontwikkelingen zoals het werken met een perspectiefplan voor jongeren (16–27 jaar) en het gebruik van een verklarende analyse nemen we mee in ons dagelijks werk. Zo zorgen we dat onze werkwijze blijft aansluiten bij landelijke en regionale ontwikkelingen, zonder de praktische toepasbaarheid uit het oog te verliezen.



Zorgplan op orde: 80%

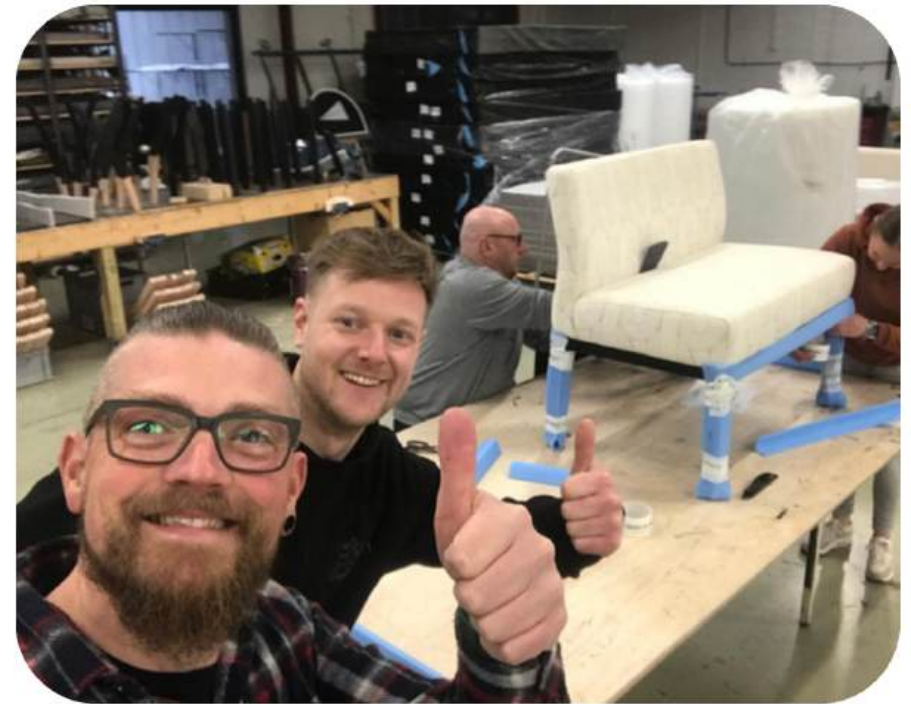
Rapportage op orde: 94%

Interne audits

De interne audits sluiten aan bij onze manier van werken: samen leren vanuit de praktijk. Met auditteams van medewerkers uit verschillende teams zijn alle locaties bezocht. Door mee te draaien op de groep ontstonden open en herkenbare gesprekken met waardevolle inzichten. Ook de cliëntenraad sloot aan bij de audits van de dagbesteding en bracht het cliëntperspectief actief in.

De audits bevestigden wat goed gaat, zoals een veilige werkomgeving, betrokkenheid en het zichtbaar leven van missie, visie en kernwaarden. Tegelijk kwamen er ook verbeterpunten naar voren, zoals meer aandacht voor samenwerken in de dagelijkse praktijk en het duidelijker vastleggen van verantwoordelijkheden rondom intakes. Een belangrijk leerpunt is dat we nog beter zicht kunnen houden op de opvolging van verbeterpunten.

We zien in verschillende audits en monitors terug dat de uitdaging niet zit in het verzamelen van informatie, maar in de opvolging. Tegelijkertijd merken we dat de scherpste in het gebruik van de monitor fluctueert: bij de start van een nieuwe meting scoren we lager, daarna volgt verbetering en na verloop van tijd neemt de aandacht weer af en vallen we iets terug. Dit bevestigt dat het actief blijven bespreken en benutten van deze inzichten essentieel is. Niet door meer te controleren, maar door samen te reflecteren op wat we doen en waarom we dat doen.





Opleidingsplan

Eind 2025 hebben we het opleidingsplan 2026–2028 vastgesteld. Dit plan heeft een basis met onder andere oplossingsgericht werken, de meldcode en BHV, aangevuld met verdiepende thema's zoals zorgplanontwikkeling, cultuursensitief werken en omgaan met agressie. Intervisie blijft hierin een belangrijk fundament, waarbij we in 2026 werken aan een meer organisatiebrede en eenduidige aanpak.

Binnen onze werkwijze speelt MELBA een belangrijke rol in het inzichtelijk maken van arbeidsvaardigheden. We gebruiken dit niet als beoordelingsinstrument, maar als middel om samen met de cliënt ontwikkeling zichtbaar te maken en richting te geven. Afgelopen jaar zijn twee medewerkers aanvullend geschoold, zodat de toepassing binnen teams consistentier wordt en beter aansluit op zorgplannen en gesprekken.

Daarnaast hebben we middels de STOZ-subsidie de inzet van AI-technologieën verkent. De focus lag op het onderzoeken van mogelijkheden en het betrekken van medewerkers. Hieruit bleek dat draagvlak en betrokkenheid essentieel zijn om AI op een passende manier in te zetten. In 2026 richten we ons op het verder concretiseren van toepassingen, met aandacht voor zowel praktische als ethische aspecten. AI zien we daarbij als ondersteunend middel, niet als doel op zich.

Externe visitatie

We organiseren externe visitaties om te blijven leren van anderen en niet alleen vanuit onze eigen werkwijze te kijken. Samen met Stichting Woonzorg Lojal hebben we drie visitaties uitgevoerd op de thema's cliënttevredenheid, jeugd en het primaire proces.

Per thema gingen medewerkers met elkaar in gesprek vanuit openheid en nieuwsgierigheid. Door het delen van praktijkvoorbeelden ontstond inzicht in elkaars werkwijze en in de verschillen en overeenkomsten in aanpak. Onderwerpen die aan bod kwamen waren onder andere het ophalen van cliëntfeedback, samenwerking met ouders en consulenten en de inrichting van intake, zorgplannen en rapportage.

Gemiddeld cijfer cliënttevredenheid

8.2



“Ik vind de hulp prettig, ik ben tevreden over Workmate. Afspraken worden nagekomen, ik voelt me gehoord. Voel de ruimte om dingen bespreekbaar te maken als ik ergens tegenaan loop. Werken samen aan mijn doelen.”

Cliënttevredenheid - Brede monitoring SDA

De cliënttevredenheid binnen Workmate Company wordt jaarlijks gemeten via het interne evaluatieformat. In het afgelopen jaar zijn 71 evaluaties ingevuld, wat een relatief lage respons oplevert, mede doordat sommige medewerkers andere evaluatievormen hanteren. Desondanks laten de resultaten een positieve lijn zien met een gemiddelde waardering van 8,2. Cliënten benoemen dat afspraken worden nagekomen, contact betrouwbaar en prettig is, begeleiding goed bereikbaar is en dat zij ruimte ervaren om zaken bespreekbaar te maken. Tegelijkertijd zien we aandachtspunten, zoals wisselingen in begeleiders en het soms ontbreken van overzicht wanneer meerdere professionals betrokken zijn.

Uit interne analyses blijkt dat het huidige cliënttevredenheidsonderzoek onvoldoende diepgang biedt om organisatiebreed inzichten te geven waarop keuzes gemaakt kunnen worden. De respons is beperkt en de gebruikte vragen sluiten niet optimaal aan. In het verbeterregister is daarom opgenomen dat onderzocht wordt of de nieuwe regionale aanpak, Brede Monitoring Sociaal Domein Achterhoek, een passend alternatief kan vormen.

Binnen het Sociaal Domein Achterhoek leveren wij, via I-Nova Zorg, een actieve bijdrage aan de pilot Brede Monitoring, waarin niet alleen tevredenheid maar ook bredere ontwikkel- en leefdomeinen worden meegenomen. Deze methodiek sluit aan bij onze visie op integraal werken en bij de regionale opdrachtgevers. De pilot Brede Monit

Kernwaarde: EIGEN

Medewerkerstevredenheid

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) hebben we zo ingericht dat het een uitnodiging is om samen te reflecteren op hoe we werken, wat helpt en waar we kunnen verbeteren. In het MTO zijn verdiepende vragen opgenomen over wat medewerkers nodig hebben en wat hen helpt om het werk makkelijker, prettiger en met meer voldoening te doen.

Medewerkers waarderen de samenwerking, onderlinge steun en betrokkenheid en ervaren veel werkplezier en betekenis in hun werk. Zij voelen zich gehoord en gesteund, wat een stevige basis geeft voor verdere ontwikkeling. Tegelijkertijd zien we dat ervaringen kunnen verschillen, bijvoorbeeld door werkdruk, afstemming en persoonlijke omstandigheden.

We gebruiken het MTO als startpunt voor gesprek en ontwikkeling zowel als managementinformatie waarop keuzes worden gemaakt als actiepunten waar teams ruimte krijgen om zelf mee aan de slag te kunnen gaan. Thema's zoals samenwerking, communicatie, coaching en balans worden in teams besproken en verder uitgewerkt, waarbij eigenaarschap centraal staat: wat willen we vasthouden en wat vraagt aandacht? Locatieaanpassingen of optimalisering van systemen geeft het management een vervolg aan.

Dit zien we terug in de praktijk. Taken worden anders verdeeld, collega's maken bewuste keuzes om aan te sluiten bij een ander team en teams pakken organiserende taken steeds vaker zelf op, zoals teamuitjes, het voorzitten of notuleren van overleggen. Dit hoeft niet vanzelfsprekend een taak of voor de coördinator te zijn.

Tegelijk vraagt dit ook iets van coördinatoren en management, namelijk ruimte geven en vertrouwen om dit mogelijk te maken en elkaar te coachen wat je idee of verwachting is.

Zo benutten we de uitkomsten van het MTO om niet alleen te verbeteren, maar ook om beter te begrijpen wat maakt dat dingen goed gaan en hoe we dat kunnen vasthouden.



Vitaliteit

We zien duurzame inzetbaarheid als een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waarin aandacht voor medewerkers centraal staat. Gezondheid, motivatie en werkplezier zijn medebepalend voor de kwaliteit van ondersteuning en de sfeer op de werkvloer. Als organisatie investeren we in praktische voorzieningen, zoals koelwater op de locaties, wekelijks vers fruit en mogelijkheden voor sport en bewegen.

Team Vitaliteit brengt dit thema op een laagdrempelige en praktische manier onder de aandacht. Activiteiten en initiatieven zijn gebundeld in een jaarkalender en dragen bij aan bewustwording, verbinding en energie binnen de organisatie. Hieronder lees je hoe team vitaliteit afgelopen jaar heeft ervaren en vormgegeven



Team Vitaliteit heeft binnen Workmate Company verdere invulling gegeven aan duurzame inzetbaarheid als integraal onderdeel van de organisatieontwikkeling. Een belangrijke basis hiervoor was het in het begin van het jaar uitgevoerde vitaliteitsonderzoek, waarin medewerkers hun mentale, fysieke, emotionele en spirituele welzijn hebben beoordeeld. De respons en openheid van collega's hebben waardevolle inzichten opgeleverd.

De resultaten laten een positief en stabiel beeld zien. Geen van de 25 onderzochte onderwerpen scoorde lager dan 3,46 (op een schaal van 5), wat onderstreept dat vitaliteit binnen de organisatie op een goed niveau ligt. Met name de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling (4,49) en de omgang met leidinggevendenden (4,54) werden zeer hoog gewaardeerd. Tegelijkertijd kwamen er ook aandachtspunten naar voren, waaronder nachtrust/slaap (3,63), fysieke balans (3,51) en het ervaren van stress (3,46). Deze thema's vormen belangrijke speerpunten voor verdere ontwikkeling.

Gedurende het jaar zijn diverse activiteiten georganiseerd die bijdroegen aan bewustwording, verbinding en vitaliteit binnen de organisatie. Op het gebied van fysieke vitaliteit werd onder meer deelgenomen aan de Kramp- en BersamaRun, de Stappenchallenge en het initiatief Het Fitste bedrijf van de Achterhoek, waarin Workmate Company zich wist te onderscheiden als winnaar! Daarnaast is aandacht besteed aan mentaal en sociaal welzijn, onder andere tijdens de Week tegen Werkstress met inspirerende communicatiemiddelen en een thematische bijeenkomst in de vorm van een high tea met gastspreker Gerdien Hengeveld over stress en burn-out. Ook initiatieven zoals de World Wellbeing Week, de Nationale Klaag-Dag en informele bijeenkomsten, waaronder vrijdagmiddagborrels, hebben bijgedragen aan verbinding en bewustwording rondom vitaliteit. Naast deze activiteiten zijn ook vernieuwende initiatieven ingezet, zoals deelname aan de Achterhoekse Waterweek en het organiseren van gezonde lunches met ingrediënten uit eigen omgeving.

Tegelijkertijd is gebleken dat het bereiken en activeren van alle doelgroepen binnen de organisatie een blijvend aandachtspunt is. Met name de betrokkenheid van ambulante teams en locaties zoals Harreveld en RHJ Design vraagt structureel extra aandacht. Daarnaast blijft het zoeken naar een passende balans tussen zichtbaarheid van Team Vitaliteit en het voorkomen van een te hoge frequentie aan activiteiten. Ook het verbreden van het aanbod, zodat verschillende vormen van vitaliteit worden aangesproken, blijft een belangrijk ontwikkelpunt.

Voor 2026 ligt de nadruk op het verder versterken van eigenaarschap binnen de organisatie. Er is opnieuw een Vitaliteitskalender opgesteld. De focus ligt niet op het organiseren van nog meer activiteiten door Team vitaliteit, maar het stimuleren van eigenaarschap binnen teams, zodat vitaliteit meer onderdeel wordt van het dagelijks werk.

Daarnaast zal in 2026 opnieuw een Vitaliteitsonderzoek worden uitgevoerd om de voortgang te monitoren en verdere ontwikkelkansen in kaart te brengen. De initiatieven die in 2025 in het bijzonder zijn opgevallen, zijn de deelname aan Het Fitste bedrijf van de Achterhoek, de inspirerende sessie met Gerdien Hengeveld en de Stappenchallenge. Deze activiteiten hebben op toegankelijke wijze bijgedragen aan bewustwording, betrokkenheid en energie binnen de organisatie.

Personeelsvertegenwoordiging

De personeelsvertegenwoordiging (PVT) vertegenwoordigt de belangen van medewerkers en denkt mee over ontwikkelingen binnen de organisatie. Daarmee vormt de PVT een belangrijke schakel tussen medewerkers, teams en management. In 2025 is de PVT gestart, op een manier die past bij Workmate: laagdrempelig, met korte lijnen en in elk team een contactpersoon. Hierdoor kunnen medewerkers signalen, vragen en ideeën eenvoudig delen.

In 2026 ligt de focus op het verder versterken van de samenwerking tussen PVT, management en teams, zodat de PVT een vanzelfsprekend onderdeel blijft van hoe we samen werken en verbeteren.



Locatieverbeteringen

In Lichtenvoorde zijn extra spreekkamers gerealiseerd en zijn ruimtes voorzien van airconditioning. In Doetinchem zijn de keuken en toiletten vernieuwd, zijn twee extra spreekkamers gerealiseerd en is de entree van de dagbesteding aangepakt. Ook hier zijn airconditioners geplaatst.

Vanuit de samenwerking met de Aloysius Stichting in Harreveld zijn twee schoonmakers gestart op de locatie in Lichtenvoorde. Hierdoor hebben we de samenwerking met Vebego beëindigd. In Doetinchem hebben we onze samenwerking met Mabeon voor dit jaar verlengd. Het grootste deel van de schoonmaakwerkzaamheden blijven we zelf uitvoeren, samen met cliënten.

Caren

We vinden het belangrijk dat het dossier van de cliënt is en dat regie zoveel mogelijk bij de cliënt ligt. Daarom werken we naast ONS ook met Caren, waarmee cliënten inzicht hebben in hun eigen dossier en zelf kunnen rapporteren of informatie kunnen toevoegen. Dit maakt de ondersteuning transparanter en helpt om samen regie te houden over het traject. De afgelopen periode waren er 50 actieve Caren-koppelingen.



Kwaliteit

Workmate Company werkt binnen de kaders van de Wmo, Jeugdwet en Wlz. We vinden het belangrijk om deze regels niet alleen correct na te leven, maar vooral op een manier die past bij onze visie op zorg. Wet- en regelgeving heeft grote invloed op ons dagelijks werk en op de ondersteuning die inwoners ontvangen. Daarom blijven we actief signaleren waar knelpunten zitten en zoeken we steeds naar de ruimte om, binnen de regels, te doen wat voor cliënten het beste is.

We bewegen daarin mee met ontwikkelingen vanuit gemeenten en andere opdrachtgevers en denken actief mee over hoe beleid in de praktijk werkbaar kan worden. Dit doen we onder andere door aan te sluiten bij verschillende overlegtafels binnen de Jeugdwet, Wmo, Participatiewet, onderwijs en de Wlz. Hierdoor zijn we een zichtbare en betrouwbare sparringpartner in de regio geworden. Daarnaast helpt het enorm dat we onderdeel zijn van I-Nova Zorg en door de korte lijnen ook veel leren van de andere organisaties om ons heen.

Voor ons betekent kwaliteit meer dan het volgen van systemen en processen. Registratie en controle geven inzicht, maar leiden niet automatisch tot betere ondersteuning. Kwaliteit zit juist in het dagelijks handelen: in hoe we gesprekken voeren, samenwerken en blijven reflecteren op ons eigen gedrag. Kwaliteit is geen losse verantwoordelijkheid, maar iets wat we samen vormgeven in het dagelijks werk.

We zijn trots dat deze manier van werken steeds duidelijker zichtbaar wordt in de dagelijkse praktijk. We zien ook dat het borgen hiervan kwetsbaar blijft. Zodra de druk toeneemt of aandacht verslapt, merken we dat er minder ruimte ontstaat voor het gesprek en het bewust reflecteren op ons handelen. Juist daar wordt zichtbaar waar het voor ons om draait: deze manier van werken is geen vanzelfsprekendheid en vraagt blijvende aandacht en scherpzetting.

In 2026 zetten we daarom verder in op het versterken van de inhoudelijke kwaliteit van zorg. We benutten inzichten samen met coördinatoren en medewerkers en vertalen deze naar concrete acties. We onderzoeken hoe onze werkwijze, inclusief oplossingsgericht werken en de manier waarop we zorgplannen vormgeven, terugkomt in de praktijk. Zo blijven we werken aan kwaliteit die niet alleen beschreven is, maar zichtbaar en voelbaar is in hoe we dagelijks werken. Dat blijft voor ons de belangrijkste graadmeter.



Wet zorg en dwang

De Wet zorg en dwang (Wzd) beschermt mensen met een verstandelijke beperking of psychogeriatrische aandoening tegen onvrijwillige zorg. Workmate Company levert geen onvrijwillige zorg, maar blijft wel alert op dit thema. Onze aandachtsfunctionaris volgt ontwikkelingen, creëert bewustwording en ondersteunt medewerkers bij twijfel of risico's. Zo borgen we dat we altijd veilig, zorgvuldig en binnen de wettelijke kaders werken.

Klachten

Bij Workmate Company vinden we het belangrijk dat cliënten en naasten zich vrij voelen om onvrede of vragen rondom de ondersteuning te bespreken. Het liefst gebeurt dit in direct contact met de betrokken begeleider of coördinator, zodat we samen snel tot een passende oplossing kunnen komen. Wanneer dit niet lukt, is er de mogelijkheid om gebruik te maken van onze onafhankelijke klachtenregeling via Quasir. Deze samenwerking helpt ons om signalen zorgvuldig en objectief op te pakken. In 2025 zijn er geen officiële klachten ingediend. Wel ontvingen we één melding van ongenoegen, die we volgens onze interne werkwijze zorgvuldig hebben onderzocht en afgehandeld.

Melden incidenten en calamiteiten

In het voorgaande jaar zijn er 28 meldingen gedaan, waarvan 27 MIC-meldingen en één MIM-melding. Uit de meldingen blijkt dat verbale en non-verbale agressie het meest voorkomt.

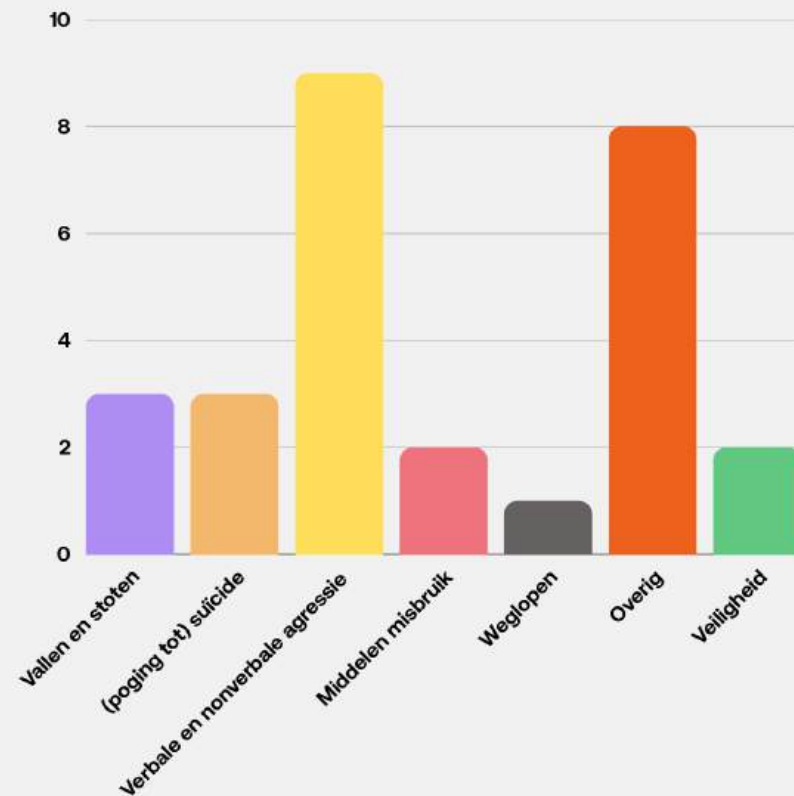
Dit onderstreept het belang van het tijdig herkennen van signalen, het stellen van grenzen en de-escalerend handelen. Dit thema blijft daarom onderwerp van gesprek binnen teams. In 2026 wordt hier aanvullend een training op aangeboden.



Meldcode

De meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling is een belangrijk onderdeel van onze zorgverlening. Op alle locaties wordt deze actief onder de aandacht gebracht door de aandachtsfunctionaris. Hij ondersteunt medewerkers bij het herkennen en bespreekbaar maken van signalen en denkt mee bij het maken van zorgvuldige afwegingen.

Ook hebben we een meldcodeformulier ontwikkeld binnen ONS, waarmee medewerkers beter worden ondersteund in het doorlopen van de stappen. Het formulier helpt om signalen gestructureerd vast te leggen, afwegingen te onderbouwen en acties zorgvuldig te documenteren. Hiermee versterken we de toepassing van de meldcode in de praktijk en zorgen we voor een eenduidige werkwijze in ONS.



Kwaliteit in samenwerkingen

De kwaliteit van ons werk is niet alleen intern zichtbaar, maar wordt ook herkend door partners in de regio. We hebben verschillende organisaties ontvangen en bezocht, waarbij we in gesprek zijn gegaan over onze werkwijze, visie en de praktijk van alledag.

Zo organiseerden we team- en netwerkmiddagen met partijen zoals Fijnder en Laborijn, initiatieven als Heel Oost Gelre Beweegt en verschillende gemeenten en onderwijspartners. Ook studenten van onder andere het Grensland College, Graafschap College, Youlab en de HAN hebben ons bezocht en hebben wij gastlessen verzorgd. Deze ontmoetingen geven ons niet alleen de kans om te laten zien wat we doen, maar vooral om van elkaar te leren en samen verder te ontwikkelen.

Een bijzonder moment was het bezoek van Tweede Kamerlid Lisa Westerveld, samen met wethouders Joop Wikkerink en Rik van Lochem. Tijdens gesprekken met medewerkers en deelnemers kregen zij een inkijk in de praktijk van dagbesteding en ambulante begeleiding en hoe talentontwikkeling, ondersteuning en bewegen daarin samenkomen. Dit maakte ook zichtbaar hoe complex het zorglandschap en de verschillende domeinen kunnen zijn en onderstreepte het belang van samenhangende en toegankelijke ondersteuning.

We zijn er trots op een praktische en betrouwbare samenwerkingspartner te zijn, die meedenkt in oplossingen en de verbinding zoekt tussen zorg, werk, onderwijs en participatie. Deze uitwisseling draagt bij aan het versterken van kwaliteit, zowel binnen onze eigen organisatie als in de samenwerking in de regio.



Financieel perspectief

In 2025 is sprake van een daling van de omzet ten opzichte van 2024, wat heeft geleid tot een lager financieel resultaat. Dit komt door een combinatie van factoren. Bij meerdere medewerkers hebben ingrijpende privéomstandigheden geleid tot (gedeeltelijke) uitval waardoor minder uren inzetbaar waren terwijl de vaste kosten grotendeels gelijk bleven. Ons gemiddelde ziekteverzuim was afgelopen jaar 6,34%.

Daarnaast hebben we geïnvesteerd in het verder professionaliseren en optimaliseren van de organisatie. Deze investeringen leidden op korte termijn tot hogere kosten, maar zijn nodig voor een toekomstbestendige organisatie. Dit vraagt om voortdurende afwegingen tussen financiële ruimte en investeren in ontwikkeling en kwaliteit.

Vooruitkijkend naar 2026 houden we rekening met verder omzetverlies en deels hogere kosten. Dit hangt samen met strategische keuzes, zoals het stoppen met beschut wonen en het onderbrengen van taken op het gebied van kwaliteit en backoffice bij I-Nova Zorg. Dit leidt tot een verschuiving in werkzaamheden en verantwoordelijkheden en kan op een langere termijn bijdragen aan een meer duurzame inrichting van de organisatie.

Daarnaast vraagt de overgang naar de nieuwe gemeentelijke afrekensystematiek (P*Q) om een andere manier van werken. Deze systematiek sluit niet altijd aan bij hoe ondersteuning in de praktijk verloopt, wat invloed heeft op de flexibiliteit en een toename van administratieve lasten. Ondanks de voorbereidingen, is de overgang niet soepel verlopen en heeft dit impact gehad op de uitvoering.



De realiteit is dat we in onze uitvoering afhankelijk zijn van gemeentelijke en landelijke kaders en ontwikkelingen. Dit vraagt dat we blijven meebewegen én het gesprek blijven voeren over wat in de praktijk werkbaar is, ook wanneer dit betekent dat keuzes een negatief effect hebben op de organisatie. Door ons flexibel, wendbaar en constructief op te blijven stellen willen we een goede partner blijven voor opdrachtgevers en verwijzers.

Wat dit laat zien, is dat de keuzes die we maken direct invloed hebben op onze resultaten. We blijven bewust investeren in ontwikkeling, samenwerking en kwaliteit, ook wanneer dit op korte termijn spanning oplevert met financiële kaders. Die spanning hoort bij de manier waarop wij willen werken en vraagt om blijvende balans tussen inhoud, organisatie en financiën, met oog voor wat nodig is voor cliënten én een duurzame organisatie op de lange termijn.

Vooruitblik 2026

Terugkijkend op 2025 wordt duidelijk waar onze kracht ligt: het organiseren van ontwikkeling op de plek en op de manier die het best past bij de cliënt, niet per se binnen onze eigen organisatie. We sluiten aan bij bestaande netwerken en voorzieningen, werken samen met partners en creëren waar nodig nieuwe mogelijkheden. Dat maakt onze werkwijze praktisch, flexibel en gericht op wat werkt in het dagelijks leven.

We toetsen onze keuzes steeds opnieuw op drie vragen: draagt het bij aan ontwikkeling, is het gedragen en biedt het ruimte voor eigen invulling in het 'hoe'. Dit helpt ons om niet alleen te doen wat logisch lijkt, maar bewust te kiezen voor wat echt passend is.

Wat we tegelijkertijd zien, is dat juist deze manier van werken kwetsbaar kan zijn. Onder druk van werkdruk, systemen en veranderingen ontstaat het risico dat er minder ruimte is voor het gesprek, de afstemming en het bewust handelen. Daar ligt voor ons de belangrijkste ontwikkelopgave: niet meer organiseren, maar beter doen wat we al belangrijk vinden. Het blijven voeren van het gesprek, het benutten van inzichten en het maken van bewuste keuzes in de praktijk. Onze kracht zit in hoe we werken. Onze uitdaging is om dat ook onder druk vast te houden en verder te versterken.

Dat is voor ons kwaliteit: niet iets wat je vastlegt of afvinkt, maar iets wat zichtbaar wordt in hoe we dagelijks werken en in de keuzes die we daarin maken.






Versterkt jou

Contact

Vragen naar aanleiding van dit jaarverslag?

Bedankt dat je interesse hebt getoond in onze organisatie en dit verslag hebt gelezen. We staan altijd open voor vragen en vinden het leuk om nieuwe verbindingen aan te gaan. Neem gerust contact met ons op of bekijk onze website.

 Lichtenvoorde
Nobelstraat 1
7131 PZ Lichtenvoorde

 Doetinchem
Industriestraat 23
7005 AN Doetinchem

 Harreveld
Lindeboomweg 30
7135 KG Harreveld

0544 700 202

www.workmatecompany.nl