

2025

Handboek



τ Kastheel
unieke zorg vanuit verbinding



INLEIDING

Voor u ligt het handboek van Stichting 't Kastheel. In dit document nemen we u mee op onze ontwikkelreis. We laten zien waar we voor staan, welke visie ons drijft en hoe we onze missie vertalen naar de praktijk. U leest wat dit oplevert op verschillende gebieden: voor bewoners, medewerkers en de organisatie als geheel.

De rode draad? Unieke zorg vanuit verbinding. Deze kernwaarde zult u in elk hoofdstuk terugvinden.

LEESWIJZER:
U kunt dit handboek hoofdstuksgewijs doornemen, maar we raden aan het van begin tot eind te lezen – zo mist u niets van de samenhang, context én inspiratie.
Veel leesplezier!

INHOUD

INLEIDING	2	3.2 Personeelsmanagement	18
1. ORGANISATIE		Organisatieperspectief	18
1.1 Ontstaansgeschiedenis	4	Individueel perspectief	18
Een vicieuze cirkel doorbreken	4	Werving en selectie	18
Van systeemwaarden naar menswaarden	5	Workflow van werving	18
Een geïntegreerde aanpak	5	Selectie	19
1.2 Over Stichting 't Kastheel	5	Aanstelling	20
1.3 Onze missie	5	Onboarding	20
1.4 Organisatievisie en kernwaarden	6	Ontwikkeling personeel	21
		Coördinator en buddy	21
		Opleiding en training	22
		Teamscholing	22
		Persoonlijke ontwikkeling	22
		Loopbaanontwikkeling	23
		Raad van Bestuur & Raad van Toezicht	23
		Behandelaren	23
2. PRIMAIRE PROCESSEN		3.3 Financieel management	23
2.1 Visie op zorg	9	Vastgoed	24
2.2 Hoe zie je dat terug?	10	Zelfbeheer van kosten	24
Diagnostiek	10	Schaalvoordelen en efficiëntie	24
Psychiatrische zorg	11	Verantwoorde uitgaven	24
Medische zorg	11	3.4 Borging van kwaliteit	24
Onvrijwillige zorg	11		
2.3 Zorgplancycclus	12	4. ONDERSTEUNENDE PROCESSEN	
2.4 Dagelijkse zorgprocessen	13		
		Rollen en taakhouders	26
		Ondersteunende functies	27
3. BESTURENDE PROCESSEN			
3.1 Visie op leiderschap	14		
Organogram	14		
Afstemming	15		

‘Waar deze doelgroep behoefte aan heeft is een veilig thuis, waarbij onvoorwaardelijke zorg geboden wordt vanuit menselijke waarden.’



1 ORGANISATIE

1.1 ONTSTAANSGESCHIEDENIS

De transitie van de AWBZ naar de Wet Langdurige Zorg heeft de langdurige zorg ingrijpend veranderd. Bezuinigingen, vergrijzing, toenemende complexiteit van de samenleving en een tekort aan zorgpersoneel hebben het werkveld complexer gemaakt.

Uit diverse onderzoeken tussen 2010 en 2018 bleek dat de behoefte aan passende woonvoorzieningen voor complexe doelgroepen sterk toenam. Volgens het rapport “Langdurige zorg in beweging” (2018), uitgevoerd in opdracht van het ministerie van VWS, blijkt dat het creëren van geschikte woonvoorzieningen voor deze doelgroepen moeizaam verloopt. Zowel gespecialiseerde instellingen als reguliere GGZ kampen met doorstroomproblemen, vooral voor LVB’ers die langdurige ondersteuning nodig hebben. Het ontwikkelen van dergelijke woonvoorzieningen vraagt om een nauwe samenwerking tussen VG- en GGZ-expertise.

In de media kreeg dit thema ook aandacht, zoals bij de casus van Brandon in 2011 en discussies over moeilijk plaatsbare bewoners in 2014 en 2017. Zelfs in 2025 zijn er nog berichten over de doelgroep VG7. Deze situaties tonen aan dat er nog steeds een gebrek is aan een sluitende keten in de zorg, waardoor kwetsbare bewoners tussen wal en schip vallen.

EEN VICIEUZE CIRKEL DOORBREKEN

Wanneer de zorgketen faalt, ontstaat een vicieuze cirkel. Probleemgedrag leidt tot beheersmatige begeleiding, met steeds meer regels en protocollen — wat het gedrag meestal juist verergert. Bewoners glijden verder af en worden van instelling naar instelling

doorverwezen. De gevolgen zijn ernstig: mensen raken vervreemd van zichzelf en hun omgeving, soms tot het uiterste — denk aan eenzame opsluiting of situaties waarin vier begeleiders nodig zijn voor één bewoner. Die wanhoop verspreidt zich binnen het systeem: van begeleiders naar het management, van het bestuur naar het zorgkantoor — tot uiteindelijk ook het ministerie van VWS er geen raad meer mee weet. Ondertussen wordt de zorg duurder, trager en uitzichtlozer. De hele context zit vast in zijn eigen structuur. En hoewel er keihard gewerkt wordt vanuit goede bedoelingen, blijven uiteindelijk alle betrokkenen met lege handen achter.

Hoe kan het Nederlandse zorgstelsel, na de mensonterende situatie van Jolanda Venema in 1988 — die aanleiding gaf tot de oprichting van het Centrum voor Consultatie en Expertise (CCE) — dit soort schrijnende situaties anno 2011, 2014 en zelfs 2025 nog steeds laten bestaan? Zulke gebeurtenissen maken pijnlijk duidelijk dat er nog steeds fundamentele tekortkomingen zijn in de zorg voor kwetsbare doelgroepen — ondanks alle inspanningen om passende woon- en zorgvoorzieningen te realiseren.

Bas de Greef, interim-zorgverlener en manager met ruime ervaring, ziet van dichtbij hoe moeilijk het is om écht passend zorgaanbod te vinden voor mensen met complexe zorgvragen. De oorzaken zijn zelden eenduidig. Vaak spelen meerdere belemmerende factoren tegelijk: een niet-passende context, ongeschikte financiering, overvraging van zowel bewoners als medewerkers, angst (bij medewerkers én management), professionals die hun vak niet meer goed kunnen uitoefenen, een gebrek aan samenhang — en het ontbreken van een duidelijke visie waaraan elk vraagstuk getoetst kan worden.

VAN SYSTEEMWAARDEN NAAR MENSWAARDEN

Volgens Bas is het noodzakelijk de zorg radicaal anders in te richten: niet het systeem (zoals de financiering), maar de mens moet centraal staan. Dit betekent dat we kijken naar de werkelijke ondersteuningsbehoefte van de bewoner — met aandacht voor verbinding, veiligheid en bevlogen medewerkers die hun vak met passie uitoefenen.

EEN GEÏNTEGREERDE AANPAK

’t Kastheel kiest voor een integrale benadering, waarin alle factoren die van invloed zijn op het welbevinden van de bewoner worden meegenomen. We bieden een veilige, stabiele woonomgeving in combinatie met zinvolle dagbesteding, met als doel de kwaliteit van leven duurzaam te verbeteren. De ondersteuningsbehoefte van de bewoner vormt daarbij het vertrekpunt, en wordt vertaald naar een passende context. De menswaarden gelden voor iedereen binnen de organisatie — niet alleen voor bewoners, maar ook voor medewerkers. Het financiële beleid is ondersteunend aan de zorg: het faciliteert, maar bepaalt niet de richting.

Mens, je bent uniek en welkom!

1.2 OVER STICHTING ’T KASTHEEL

Stichting ’t Kastheel is gebouwd op vier kernwaarden: verbinding, geborgenheid, duurzaamheid en dynamiek. Vanuit dat fundament bieden we 24-uurszorg aan mensen die langdurig zijn vastgelopen in de zorg — mensen die geen perspectief meer zagen en vaak tussen wal en schip belandden.

Onze zorg wordt gefinancierd vanuit de Wet langdurige

zorg (Wlz). We zijn erkend voor het verzilveren van indicaties binnen VG7, GGZ5 en GGZ3, en maken daarnaast gebruik van meerzorg. Maar financiering is voor ons nooit leidend. Vanuit onze kernwaarde ‘verbinding’ kiezen we bewust voor kleinschalige locaties. Kleinschaligheid biedt geborgenheid: je wordt gezien, je wordt gekend — en dus beschermd. Tegelijk maakt het ons wendbaar: we kunnen snel beslissen en de zorg flexibel organiseren. Het maakt onze organisatie ook duurzaam in opzet én in relaties. De financiële structuur ondersteunt de zorg — nooit andersom. Doordat we met minimale overhead werken, komt bijna elke euro terecht waar die hoort: bij de bewoners en de mensen die voor hen zorgen.

1.3 ONZE MISSIE

Bij Stichting ’t Kastheel bieden we unieke zorg, gebouwd op verbinding. We doorbreken vastgelopen zorgtrajecten — hier stopt het eindeloze doorplaatsen. Wij geloven dat ieder mens zich competent wil voelen en recht heeft op een zo normaal mogelijk leven, op een plek die als thuis voelt.

We bieden woonzorg, dagbesteding en behandeling aan mensen met een verstandelijke beperking en psychiatrische problematiek, binnen een veilige en beschermde omgeving. Gedrag dat als moeilijk wordt ervaren, is voor ons nooit het vertrekpunt. We kijken naar wat iemand wél kan. Elk gedrag is een vorm van communicatie — en verdient dus een luisterend oor, geen snelle veroordeling.

We willen een plek zijn waar bewoners voor de rest van hun leven kunnen blijven. Onze benadering is gebaseerd op aansluiten: niet insluiten, niet uitsluiten.



Onze benadering is gebaseerd op aansluiten: niet insluiten, niet uitsluiten. Probleemgedrag kent zelden één oorzaak, en dus is er ook geen simpele oplossing.

Probleemgedrag kent zelden één oorzaak, en dus is er ook geen simpele oplossing. Complexe situaties vragen om geduld, betrokkenheid en zorgvuldige afstemming.

Wanneer gedrag te frequent, te langdurig of te intens wordt, erkennen we dat als een probleem. Maar ook gedragstekorten – zoals apathie of het ontbreken van initiatief – vragen om aandacht. Niet alles wat ontbreekt, is minder belangrijk.

Concreet betekent dit: niemand hoeft hier verplicht te verhuizen. Je mag blijven, ook als het goed gaat, ook als het minder gaat, ook als het lang duurt. Je wordt niet weggestuurd. Er is ruimte en rust om tot verbinding te komen. Geen druk vanuit het systeem. Tijd heelt, zeggen ze – en dat kan alleen als je die tijd ook krijgt. Natuurlijk geldt: als je zelf wilt vertrekken, dan kan dat.

1.4 ORGANISATIEVISIE EN KERNWAARDEN

Bij Stichting 't Kastheer staat de menselijke maat centraal. Goede zorg vraagt om voortdurende afweging: wat is juist om te doen – en voor wie, in welke situatie?

Daarbij laten we ons leiden door waarden als mededogen, bereikbaarheid, verantwoordelijkheid en bescherming. Soms betekent dat ook: tijdelijk de regie overnemen waar iemand het zelf even niet kan. Ieder

mens wil zich competent voelen en deel uitmaken van een gemeenschap. Daarom kijken we niet alleen naar wat iemand kan, maar ook naar draagkracht: waar liggen grenzen, waar ontstaat spanning of angst? Onze zorg stemmen we daarop af – zorgvuldig, zodat we bewoners niet over- of juist ondervragen.

We willen de mens áchter het gedrag leren kennen: zijn of haar verleden, verlangens, verdriet, verveling en verwachtingen. Dat doen we vanuit vier kernwaarden:



VERBINDING

Ieder mens heeft van nature de behoefte om zich te verbinden. In een omgeving die veilig is én emotioneel toegankelijk, krijgt iemand de ruimte om te groeien en zich te ontwikkelen. Verbinding betekent niet alleen nabijheid, maar ook dat er ruimte is voor verschil – voor conflicten en meningsverschillen die, mits goed begeleid, juist kunnen verdiepen en versterken. Deze vorm van verbondenheid zorgt voor emotionele veiligheid, vermindert stress en heeft een positief effect op het gedrag van onze bewoners. Daarom is kleinschaligheid bij ons geen toevallige keuze, maar een bewuste voorwaarde: het maakt oprechte verbinding mogelijk.

“Een mens zonder mens is geen mens.”



GEBORGENHEID

Geborgenheid gaat een stap verder dan verbinding. Het betekent dat je je veilig voelt binnen een gemeenschap die je ondersteunt, waar je mag zijn wie je bent – zonder voorwaarden. Dat komt tot uiting in de structuur die we samen aanbrengen in het dagelijks leven: wonen, werken en leven vloeien in elkaar over.

We creëren een omgeving waarin bewoners zich gesteund weten, waar mededogen vanzelfsprekend is en begrip de norm. Medewerkers maken samen met bewoners keuzes, op basis van gelijkwaardigheid – niet vanuit oordeel, maar vanuit afstemming. In die cultuur is er ook ruimte om te leren. Wat anders ‘fouten’ zouden heten, zien wij als leerervaringen. En die zijn altijd bespreekbaar.



DYNAMIEK

De wereld verandert voortdurend – en mensen veranderen mee. Soms uit zichzelf, soms omdat de omstandigheden daarom vragen. Ook bij 't Kastheer bewegen we mee. We spelen in op wat er nodig is, bij bewoners én medewerkers. Veranderingen in de samenleving of binnen de zorgsector kunnen invloed hebben op hoe we werken. Maar ons uitgangspunt blijft onveranderd: we bieden een plek waar mensen de rest van hun leven kunnen blijven wonen, met de zorg die bij hen past.



DUURZAAMHEID

Duurzaamheid betekent voor ons zorg die klopt – vandaag én morgen. Dat begint bij hoe we met elkaar omgaan: zorgvuldig, betrokken en met oog voor de lange termijn. Niet alleen richting bewoners, maar ook richting onze medewerkers. We vragen ons voortdurend af of wat we doen echt bijdraagt: aan de levenskwaliteit van onze bewoners én aan het welzijn van de mensen die hier werken. Zo bouwen we aan een organisatie die stevig staat, verantwoordelijk handelt en duurzaam kan blijven zorgen – ook in de toekomst.



We willen de mens áchter het gedrag leren kennen: zijn of haar verleden, verlangens, verdriet, verveling en verwachtingen. Dat doen we vanuit vier kernwaarden



'We zien onze bewoners niet als mensen met probleemgedrag, maar als unieke individuen met een breed scala aan menselijke behoeften'

2 PRIMAIRE PROCESSEN



2.1 VISIE OP ZORG

Bij Stichting 't Kastheel zien we onze bewoners niet als mensen met probleemgedrag, maar als unieke individuen met een breed scala aan menselijke behoeften. Het vervullen van die behoeften is voor ons de sleutel tot een betere kwaliteit van leven. Veel van onze bewoners hebben zowel een verstandelijke beperking (VG) als psychiatrische problematiek (GGZ). Die combinatie vraagt om zorg die verder gaat dan symptoombestrijding – zorg die écht aansluit bij de mens achter het gedrag.

We kiezen bewust voor een holistische benadering, waarbij gedrag wordt gezien als een signaal van onvervulde behoeften. Modellen zoals Maslow, het Good Lives Model, het Leefstijlroer, de behoeftencirkel en het Triple-C-model geven ons daarbij richting. We leunen sterk op het gedachtengoed van Anton Dosen, waarin het aansluiten bij iemands emotionele ontwikkeling en bijbehorende behoeften centraal staat. Om aan die behoeften tegemoet te komen, hebben we een dagprogramma ontwikkeld dat structuur en betekenis geeft. Het biedt overzicht en duidelijke verwachtingen, wat rust geeft. Als het dagprogramma doorslaat in 'straktuur' – een rigide variant waarin ruimte voor afstemming en sensitiviteit verdwijnt – zien we dat als een signaal. Niet van de bewoner, maar van de medewerker: wie zelf niet in balans is, kan minder goed afstemmen. Ook daar nemen we verantwoordelijkheid voor.

Ons dagprogramma draait om drie pijlers: werken, wonen en vrije tijd – in die volgorde. Vooral de dagbesteding vormt een essentieel onderdeel van onze visie. Daar gebeurt de magie: je doet iets, maakt iets, ontdekt iets, bent samen, loopt tegen iets aan, maakt fouten, leert, ervaart frustratie én plezier. Het is een rijk terrein voor groei. Tegelijk helpt het voorkomen van leegte in de dag – want 'lege tijd is kliertijd'. Verveling geeft gedoe.

De bedoeling van dagbesteding is niet productie, maar verbinding. Er is geen prestatiedruk: iedereen werkt op zijn eigen niveau, binnen zijn eigen mogelijkheden. Wat voor de één makkelijk is, is voor de ander een uitdaging – en dat is precies goed. Ieder mens is anders. Voor wie houdt van fysieke inspanning is er grof werk: houtblokken sjouwen, kruiwagens vol, hout kloven. Wie liever zorgt, werkt met de dieren of in de moestuin. Voor wie het graag binnen houdt, is er werk in de binnendienst. En voor mensen met een fijne motoriek zijn er creatieve klussen – met als paradepaardje onze LEGO-winkel, waar gebruikte setjes weer worden samengesteld en verkocht. En wie af en toe van het terrein af wil? Die werkt mee in de maatschappij: bij de visvijver, in de volkstuin, aan het opruimen van bermvuil, of misschien wel op schattenjacht.

Onze medewerkers zijn er gedurende de hele dag: zij begeleiden niet alleen de dagbesteding, maar ook het wonen en de vrije tijd. Zo blijven overgangen en overdrachten minimaal. "Wij werken samen vandaag" klinkt hier vaak – net als aan het eind van de dag: "Bedankt voor de fijne dag." Van bewoner én medewerker.

Ook in het wonen streven we naar een zo normaal mogelijke leefomgeving. Gewoon meubilair dat je zelf ook thuis zou willen, een open keuken, een normale koelkast. We zorgen er samen voor: schoonmaken, koken, boodschappen doen – net als in een gewoon huishouden. Gezond eten hoort daar vanzelfsprekend bij.

En dan is er de vrije tijd: wandelen, fietsen, zwemmen, mountainbiken, fitness, of op vakantie. Wat ze doen, verschilt per persoon. Maar dát ze bewegen, staat vast. Want bewegen is helen.

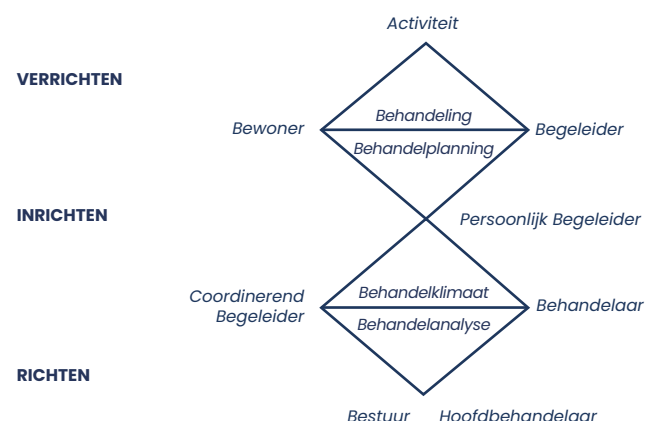




2.2 HOE ZIE JE DAT TERUG?

De visie op zorg die we bij Stichting 't Kastheel hanteren, wordt zichtbaar in de manier waarop we de zorg daadwerkelijk vormgeven in de dagelijkse praktijk.

Het uitgangspunt is altijd het persoonsbeeld van de bewoner: wie is deze persoon, wat heeft hij of zij meegemaakt, welke behoeften en verlangens heeft deze persoon, en op welke gebieden is ondersteuning nodig? Dit persoonsbeeld vormt de basis van het zorgplan en biedt houvast voor zowel de begeleiders als de bewoners zelf.



Het zorgplan beschrijft de specifieke zorgbehoeften van elke bewoner, evenals de doelstellingen die we samen met hen willen bereiken. Vanuit dit zorgplan wordt een concreet dagprogramma opgesteld, waarin de dagelijkse zorg en activiteiten voor de bewoner worden vastgelegd. Het dagprogramma biedt structuur, maar is tegelijkertijd flexibel genoeg om in te spelen op de veranderende behoeften van de bewoner. Dit zorgt voor houvast en voorspelbaarheid, wat essentieel is voor de bewoners om zich veilig te voelen en te vertrouwen op de zorg die zij ontvangen.

De zorg is dus niet een standaard aanbod, maar wordt voortdurend afgestemd op de situatie van de bewoner

en de context waarin deze zich bevindt. Iedere dag wordt er gekeken naar de huidige situatie en wordt het zorgplan indien nodig bijgesteld. Dit gebeurt in overleg met de bewoner, de begeleiders, en het behandelteam. Door de zorg voortdurend af te stemmen en in de gaten te houden of het zorgplan effectief is, kunnen we de zorg continu verbeteren en beter laten aansluiten op de behoeften van de bewoners.

Daarnaast wordt de afstemming op het dagelijks functioneren van de bewoners ondersteund door de aanwezigheid van een behandelteam. Het behandelteam is betrokken bij het zorgproces en biedt op basis van hun kennis en ervaring ondersteuning aan de begeleiders. Dit betekent dat behandelaars niet alleen consultaties bieden bij zorginhoudelijke vraagstukken of moeilijkheden, maar ook coachen en ondersteunen in de praktische uitvoering van het zorgplan.

Het integreren van zorg en dagelijkse activiteiten speelt hierbij een belangrijke rol. De zorg wordt niet afzonderlijk gezien van de dagelijkse bezigheden van de bewoners. Zo is de begeleiding vaak ook betrokken bij de dagbesteding. Dit betekent dat de begeleider, die al bekend is met de bewoner, tegelijkertijd ook betrokken is bij de invulling van het dagprogramma. Dit zorgt voor een nauwe en consistente relatie, wat het gevoel van veiligheid versterkt en het gedrag van bewoners beter te voorspellen maakt.

Het succes van de zorg zien we terug in de stabiliteit die het brengt voor onze bewoners. Door structuur, afstemming en betrokkenheid zijn we in staat om gedrag te voorkomen dat anders als problematisch zou worden ervaren. Tegelijkertijd krijgt de bewoner voldoende ruimte om zich te ontwikkelen en nieuwe vaardigheden te leren, zodat hun kwaliteit van leven verbetert.

DIAGNOSTIEK

Zoals eerder genoemd, is het uitgangspunt voor de zorg het persoonsbeeld van de bewoner. Dit persoonsbeeld wordt vastgesteld door een gedegen

'Het integreren van zorg en dagelijkse activiteiten speelt hierbij een belangrijke rol. De zorg wordt niet afzonderlijk gezien van de dagelijkse bezigheden van de bewoners'

diagnostisch proces, waarin we kijken naar de volledige situatie van de bewoner. Het persoonsbeeld wordt opgesteld op basis van informatie uit verschillende bronnen: gesprekken met de bewoner zelf, observaties, medische gegevens en gesprekken met familie en behandelaars. Dit geeft ons een volledig beeld van de behoeften, gedragingen en wensen van de bewoner, wat de basis vormt voor het zorgplan. De diagnostiek is continu: zodra nieuwe informatie beschikbaar komt, wordt het persoonsbeeld aangepast en, waar nodig, het zorgplan bijgesteld.

PSYCHIATRISCHE ZORG

In gevallen waar psychiatrische zorg nodig is, wordt de diagnose en behandeling afgestemd op de specifieke situatie van de bewoner. We werken nauw samen met een psychiater en andere zorgprofessionals om een zorgplan te ontwikkelen dat de geestelijke gezondheid van de bewoners ondersteunt.

Bij 't Kastheel wordt psychiatrische zorg altijd geïntegreerd in het zorgplan, zodat de zorg zo goed mogelijk aansluit bij de individuele situatie van de bewoner. We geloven niet in standaard behandelingen, maar kijken naar wat de bewoner echt nodig heeft. Dit betekent dat behandelingen, medicatie en therapieën worden aangepast op basis van de vooruitgang van de bewoner en hun huidige situatie. We kijken vooral naar het functioneren en het optimaliseren hiervan.

MEDISCHE ZORG

Elke bewoner heeft een huisarts, die verantwoordelijk is voor de algemene medische zorg en doorverwijzingen naar specialistische zorg indien nodig. De verpleegkundigen op onze locaties, die geschoold zijn

op mbo-niveau 4, signaleren somatische problemen en ondernemen actie, bijvoorbeeld door de bewoner door te verwijzen naar een specialist of een medisch onderzoek te laten uitvoeren. Daarnaast werkt 't Kastheel samen met een Arts VG-poli voor jaarlijkse somatische screenings. Deze screenings zijn belangrijk voor het signaleren van gezondheidsproblemen, zodat tijdig ingegrepen kan worden. De samenwerking tussen de huisarts, de verpleegkundigen en het behandelteam zorgt ervoor dat de medische zorg goed wordt afgestemd en de gezondheid van de bewoners continu wordt gemonitord.

ONVRIJWILLIGE ZORG

Soms is het nodig om onvrijwillige zorg toe te passen – bijvoorbeeld wanneer een bewoner zich verzet tegen noodzakelijke ondersteuning. Bij 't Kastheel streven we er echter naar om dit tot een absoluut minimum te beperken. Onvrijwillige zorg wordt alleen ingezet als het echt niet anders kan. We wegen elke situatie zorgvuldig af en documenteren altijd wat we doen en waarom. Verzet nemen we serieus. We analyseren de oorzaak, zoeken naar alternatieven en kijken eerst naar wat





iemand nodig heeft — vóórdat we overgaan tot maatregelen. Wanneer verzet zich herhaalt, herijken we de aanpak, op basis van ons stappenplan voor onvrijwillige zorg.

Onder onvrijwillige zorg valt ook het omgaan met agressie. Agressie kent bij ons geen standaarddefinitie: we gaan uit van een overbelasting — van prikkels, gedachten, stemmen, emoties. Agressie is altijd situatiegebonden, nooit persoonsgericht (ook al kan dat zo voelen). We zien het als een signaal van ontregeling, als een roep om hulp bij het reguleren van emoties.

We laten bewoners in zulke situaties nooit alleen. Ook als er veel agressie is geweest, of zelfs letsel, dragen we de situatie samen — en gaan we samen weer verder. We gebruiken geen separeer, geen scheurdekens of vergelijkbare middelen. Onze overtuiging is dat veiligheid voortkomt uit nabijheid, niet uit afzondering. Onze medewerkers worden minimaal twee keer per jaar getraind in het begeleiden van dit soort situaties. Zij hebben ook de mogelijkheid om vaker te trainen — tot vijf keer per jaar — als de situatie daarom vraagt. Om te bepalen wanneer gedrag als zorgwekkend of afwijkend wordt beschouwd, hanteren we een eenvoudige maar effectieve meetlat: de caissière van de supermarkt. Zou zij verontrust raken door bepaald gedrag, dan is dat voor ons het moment om een melding te maken — er is dan sprake van een ondersteuningsvraag. Niet altijd ernstig, maar wel relevant.



‘Om te bepalen wanneer gedrag als zorgwekkend of afwijkend wordt beschouwd, hanteren we een eenvoudige maar effectieve meetlat: de caissière van de supermarkt.’

Het signaleringsplan helpt ons om in zulke situaties helder te krijgen wat een bewoner nodig heeft van zijn of haar begeleider. Agressie mag nooit als ‘normaal’ worden beschouwd — niet omdat het niet mag bestaan, maar omdat je anders de hulpvraag erachter mist. We gebruiken een meldingsformulier voor incidenten met cliënten, dat structureel geëvalueerd wordt. Vier keer per jaar analyseren we de meldingen om patronen en trends te herkennen, bijvoorbeeld als aanleiding voor beleidswijziging.

Daarnaast worden incidenten op detailniveau besproken in teamvergaderingen — altijd met oog voor de individuele bewoner. Meer informatie over onvrijwillige zorg is te vinden op:

<https://www.kennispleingehandicaptensector.nl/tips-tools/tools/wet-zorg-en-dwang-wat-is-onvrijwillige-zorg?>

2.3 ZORGPLANCYCLUS

De zorgplancyclus is een dynamisch proces bij Stichting 't Kastheer, waarbij het zorgplan van de bewoner voortdurend wordt geëvalueerd en aangepast. Het uitgangspunt voor het zorgplan is altijd het persoonsbeeld, waarin we de situatie van de bewoner in kaart brengen. Dit levensverhaal wordt vanaf het begin als basis gebruikt om de zorg te structureren en aan te passen naarmate de situatie van de bewoner verandert.

Het zorgplan wordt jaarlijks geëvalueerd om te zorgen dat het altijd aansluit bij de huidige behoeften en omstandigheden van de bewoner. Dit kan ook tussentijds gebeuren wanneer er nieuwe ontwikkelingen of veranderingen in het leven van de bewoner plaatsvinden, zoals een verlieservaring, gezondheidsveranderingen of veranderingen in hun wensen.

Deze evaluaties vinden altijd plaats in overleg met de bewoner, diens wettelijk vertegenwoordiger en het behandelteam. Dit zorgt ervoor dat de zorg zo goed mogelijk aansluit bij de behoeften van de bewoner. Naast het zorgplan wordt ook het dagprogramma continu afgestemd op de wensen en behoeften van de bewoner. Het programma bevat alle dagelijkse activiteiten en zorgt ervoor dat de bewoner structuur



en voorspelbaarheid ervaart, wat essentieel is voor zijn of haar welzijn. Het dagprogramma wordt regelmatig aangepast, afhankelijk van de evaluatie van de zorg en de voortgang van de bewoner in zijn of haar ontwikkelingsproces.

De zorgplancyclus is daarmee niet een statisch proces, maar een voortdurende, flexibele aanpak. Dit stelt ons in staat om snel in te spelen op veranderingen en altijd zorg op maat te bieden. Het doel van de zorgplancyclus is niet alleen om de zorg te documenteren, maar om daadwerkelijk te zorgen voor de best mogelijke zorgverlening die aansluit bij de actuele situatie van de bewoner. Het is een cyclisch proces van plannen, uitvoeren, evalueren en bijsturen.

2.4 DAGELIJKSE ZORGPROCESSEN

De dagelijkse zorg bij Stichting 't Kastheer is gericht op het bieden van structuur en voorspelbaarheid, zodat bewoners zich veilig

en ondersteund voelen. Het dagprogramma is leidend en biedt een duidelijke indeling van de dag, waarbij activiteiten en zorgmomenten goed op elkaar zijn afgestemd. Dit zorgt voor continuïteit en geeft de bewoner houvast.

Naast de individuele zorg, die specifiek is afgestemd op de behoeften van de bewoner, is er ook een groepsproces. Samenleven met anderen betekent dat er afspraken moeten worden gemaakt over het gebruik van gemeenschappelijke ruimtes. Twee keer per jaar vindt er een huiskameroverleg plaats, waarbij de bewoners zelf aangeven wat zij belangrijk vinden in het samenwonen. Dit bevordert een gevoel van eigenaarschap en betrokkenheid, en draagt bij aan de kwaliteit van het samenleven.

De begeleiding speelt een actieve rol in zowel het individuele zorgproces als in de groepsdynamiek. Dit zorgt voor een naadloze overgang tussen de zorg en de dagelijkse activiteiten, zodat bewoners zich ondersteund voelen in hun dagelijkse leven.

3 BESTURENDE PROCESSEN

Bij Stichting 't Kastheel vinden we het belangrijk om duidelijke en effectieve processen te hanteren die de basis vormen voor onze zorgverlening. Dit zorgt ervoor dat we consistent en verantwoord kunnen werken, met de juiste focus op kwaliteit. Besturende processen zijn cruciaal om een goed overzicht te behouden en de strategie van de organisatie te waarborgen. Het doel is om met elkaar in verbinding te staan, zodat we elkaar kunnen ondersteunen en verbeteren, zowel in de zorg voor onze bewoners als in de samenwerking met onze medewerkers.

De besturende processen richten zich op verschillende kerngebieden: leiderschap, afstemming binnen de organisatie, personeelsmanagement en kwaliteitsborging. We streven naar heldere communicatie, snelle besluitvorming en betrokkenheid op alle niveaus.

3.1 VISIE OP LEIDERSCHAP

Bij Stichting 't Kastheel baseren we ons leiderschap op verbinding en samenwerking. Dit betekent dat we elkaar als medewerkers goed kennen, onze competenties begrijpen en elkaar ondersteunen.

We zorgen ervoor dat iedereen in zijn of haar kracht kan staan, met de nodige begeleiding wanneer dat nodig is. Leiderschap wordt hier dus niet top-down uitgeoefend, maar is een gezamenlijke

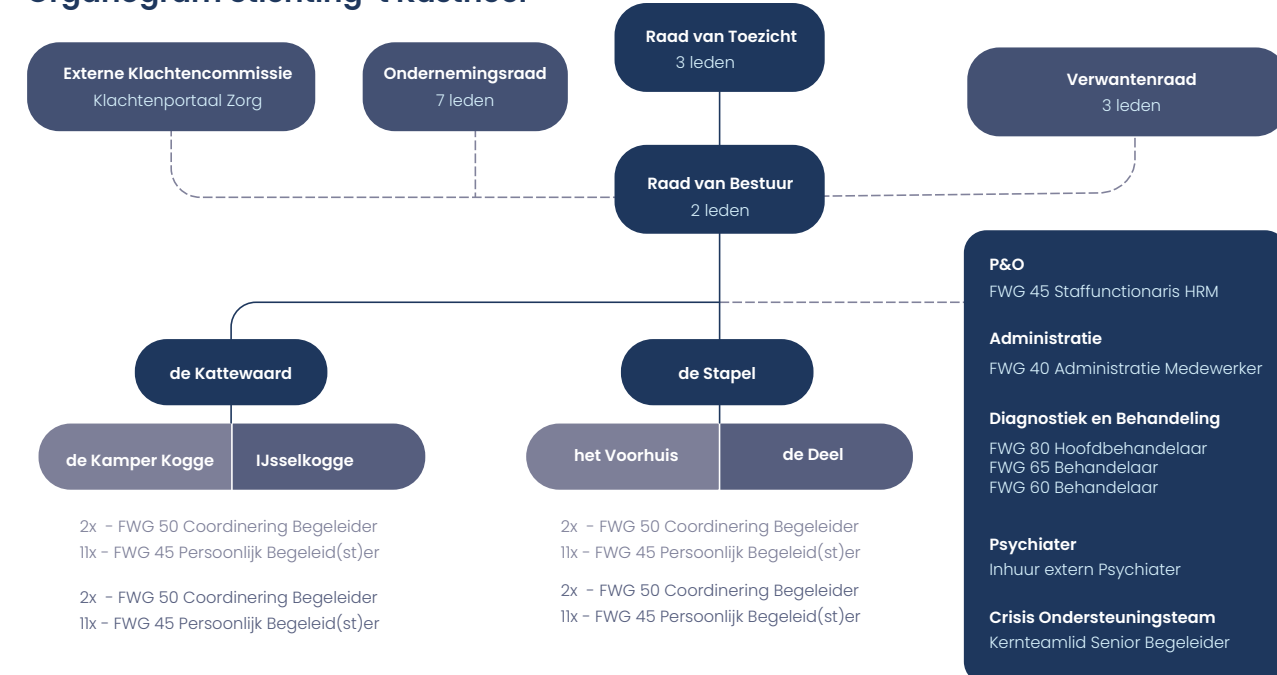
verantwoordelijkheid. We werken met een functiehuis waarin duidelijk wordt beschreven wat van iedere rol verwacht wordt. Dit zorgt voor transparantie en helderheid in de organisatie.

Onze belangrijkste prioriteit zijn de medewerkers. Zonder hen kunnen we de zorg niet leveren die wij nastreven. We investeren in persoonlijke ontwikkeling en zorgen ervoor dat medewerkers zich gewaardeerd voelen, zodat ze gemotiveerd blijven en hun werk goed kunnen uitvoeren. Door gebruik te maken van DISC-profielen en andere tools, zorgen we ervoor dat iedereen in zijn of haar rol optimaal presteert. We willen een cultuur van dienend en coachend leiderschap creëren, waarin de dialoog centraal staat en we samen werken aan het verbeteren van onze zorg. Onze visie op leiderschap is geïnspireerd door het gedachtegoed van onder anderen Eckart Wintzen, Wouter Hart en het Triple-C-model. Vanaf 2025 zal ons organisatiemodel verder ontwikkeld worden volgens het principe van een cellenstructuur, waarbij wij zo dicht mogelijk bij de oorspronkelijke bedoeling van onze organisatie blijven.

ORGANOGRAM

Het organogram biedt een statisch overzicht van de structuur van Stichting 't Kastheel, maar het is belangrijk te benadrukken dat bij ons bejegening begint bij de basis: iedereen die bij ons werkt, heeft een zorgopleiding gevolgd of is daarmee bezig. Daarnaast spelen persoonlijke ervaringen, competenties en aanleg een belangrijke rol bij het aannemen van medewerkers. We vinden het essentieel dat iedereen

Organogram Stichting 't Kastheel



die met onze bewoners in contact komt, een basisgevoel van veiligheid biedt en zichzelf ook veilig voelt in de organisatie. Het organogram weerspiegelt de bemensing, de governance en de onderlinge verbindingen binnen de organisatie. Het laat zien hoe we de omgeving van de bewoners, hun dagelijkse activiteiten en hun zorg samenbrengen. Het doel is dat alles op elkaar is afgestemd en goed georganiseerd, zodat bewoners optimaal ondersteund worden en medewerkers hun werk efficiënt kunnen doen.

De verschillende functies binnen de organisatie zijn helder omschreven en iedereen is aanspreekbaar op zijn of haar verantwoordelijkheden, gebaseerd op het principe van accountability. Dit betekent dat iedere medewerker, van begeleider tot bestuurder, verantwoordelijkheid draagt voor zijn of haar rol en bijdragen aan de zorgverlening.

AFSTEMMING

Om de kwaliteit van zorg binnen Stichting 't Kastheel te waarborgen, is het essentieel om korte communicatielijnen te onderhouden en voortdurende

afstemming te hebben op verschillende niveaus binnen de organisatie. Dit zorgt ervoor dat we flexibel kunnen reageren op ontwikkelingen en dat de zorg optimaal afgestemd blijft op de behoeften van de bewoners.

Afstemmingsmomenten zijn daarom vastgelegd en gestandaardiseerd, zodat iedereen altijd goed op de hoogte is van de laatste ontwikkelingen. De uitkomsten van deze momenten worden vastgelegd in notulen die opgeslagen worden in ons Elektronisch Cliënten Dossier (ECD), waardoor we processen inzichtelijk maken en ontwikkelingen meetbaar kunnen maken.

De afstemming rondom de zorg voor de bewoners wordt weergegeven in de zorgplancycclus, die bestaat uit de zorgplanbesprekingen, kwartaalevaluaties en MDO's. Deze afstemming zorgt ervoor dat alle zorgverleners, van begeleiders tot behandelaren, op de hoogte zijn van de behoeften van de bewoner en daarop kunnen inspelen.



‘De afstemming rondom de zorg voor de bewoners wordt weergegeven in de zorgplancyclus, die bestaat uit de zorgplanbesprekingen, kwartaalevaluaties en MDO’s.’



AFSTEMMING RONDOM ZORG VOOR DE BEWONER

Soort overleg	Frequentie	Aanwezig
Zorgplanbespreking (MDO)	2 keer per jaar	Persoonlijk begeleider, behandelaar en wettelijk vertegenwoordiger, eventueel psychiater, hoofdbehandelaar, verwanten of externe partijen
Kwartaalevaluatie	Ieder kwartaal	Persoonlijk begeleider, (coördinerend) begeleider, behandelaar en wettelijk vertegenwoordiger
MIC-commissie	Ieder kwartaal	Coördinerend begeleiders, behandelaar, hoofdbehandelaar en bestuurder
WZD-commissie	2 keer per jaar	Hoofdbehandelaar, psychiater, bestuurder, eventueel andere behandelaars

AFSTEMMING RONDOM ORGANISATIE VAN ARBEID

Soort overleg	Frequentie	Aanwezig
Teamoverleg	Iedere 2 weken	(Coördinerend) begeleiders, orthopedagoog, evt. GZ-psycholoog, bestuurder
Coördinatieoverleg	Iedere 2 weken	Coördinerend begeleiders, behandelaar en bestuurder
MT-overleg	Iedere 6 weken	Coördinerend begeleiders, staffunctionaris HRM, administratief medewerkers, facilitair coördinator, hoofdbehandelaar, RvB
Behandelarenoverleg	Iedere 2 weken	Behandelaren, ondersteunende behandelaar, hoofdbehandelaar

AFSTEMMING RONDOM BESTUURLIJKE ZAKEN

Soort overleg	Frequentie	Aanwezig
Beleidsoverleg	Ieder jaar	Zorgkantoor, hoofdbehandelaar en Raad van Bestuur
Financieel overleg	Ieder kwartaal	Administratief medewerker, financieel medewerker, externe accountant en Raad van Bestuur
Bestuursvergadering	Ieder kwartaal	Raad van Bestuur en Raad van Toezicht
Vergaderingen RvT	6 keer per jaar	Raad van Bestuur en Raad van Toezicht
Commissie vergaderingen RvT	2 tot 4 keer per jaar	Commissie Kwaliteit & Veiligheid, Auditcommissie, Remuneratiecommissie
Organisatorisch overleg	Iedere 4 weken	Administratief medewerker, staffunctionaris HRM, facilitair coördinator en bestuurder





AFSTEMMING RONDOM LOCATIE- EN NETWERKGEBONDEN ZAKEN

Soort overleg	Frequentie	Aanwezig
Verwantenraad	Ongeveer 4 keer per jaar	Verwantenraad, behandelaar en bestuurder
Ondernemingsraad	Ongeveer 6 keer per jaar	Ondernemingsraad en Raad van Bestuur
Familieavond	Ongeveer 4 keer per jaar	Verwantenraad, enkele (coördinerend) begeleiders, behandelaar en bestuurder
Buurtbijeenkomsten	Ongeveer 2 keer per jaar	Buurt, (coördinerend) begeleiders, behandelaar en bestuurder

3.2 PERSONEELSMANAGEMENT

Personeelsmanagement bij Stichting 't Kastheel richt zich op de manier waarop we onze medewerkers inzetten, stimuleren en ontwikkelen om onze strategische doelen te realiseren.

Wij beschouwen medewerkers als de belangrijkste pijler van onze zorgverlening. Zonder de juiste medewerkers kunnen we de zorg die we nastreven niet bieden. We benaderen personeelsbeheer zowel vanuit organisatorisch als individueel perspectief.

ORGANISATIEPERSPECTIEF

In dit perspectief beschouwen we medewerkers als een waardevolle resource binnen de organisatie. Dit betekent dat we zowel kijken naar de benodigde kwaliteit en kwantiteit van de competenties (kennis en vaardigheden) van het personeel, als naar de manier

waarop we hen ondersteunen en ontwikkelen. We zorgen voor een goede werkomgeving, bieden scholing en zorgen voor de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers, zodat we op de lange termijn kunnen rekenen op een optimaal personeelsbestand.

INDIVIDUEEL PERSPECTIEF

We zien medewerkers ook als interne klanten. Naast het bijdragen aan de organisatiedoelen, hebben zij ook persoonlijke doelstellingen op het gebied van ontwikkeling, arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. Het is belangrijk voor ons dat medewerkers zich gewaardeerd en ondersteund voelen in hun werk. Wij zorgen ervoor dat hun ambities en behoeftes gehoord worden, zodat zij zich kunnen ontwikkelen binnen hun functie.

Ons personeelsmanagement is gericht op het aantrekken van de juiste mensen, het faciliteren van hun professionele groei en het bieden van een veilige en stimulerende werkomgeving.

WERVING EN SELECTIE

Werving en selectie bij Stichting 't Kastheel richt zich op het aannemen van vaste medewerkers en waar nodig op de inhuur van extern personeel. De formatie wordt bepaald op basis van het zorgaanbod en de ZZP-pakketten van de bewoners, evenals de groepsmeezorg. Functieomschrijvingen en competentieprofielen, die onderdeel zijn van ons HRM-beleid, vormen de basis voor het selectieproces. Werving en selectie eindigt pas wanneer een medewerker volledig is ingewerkt en zich vertrouwd voelt in zijn of haar nieuwe rol.

WORKFLOW VAN WERVING

1. Vacature opstellen: de behoefte aan personeel wordt geanalyseerd en een vacaturetekst wordt in samenspraak opgesteld en goedgekeurd.

'Na een meeloopdienst toetsen wij bij bewoners en medewerkers hoe zij de kandidaat hebben ervaren.'

2. Vacature delen: de vacature wordt gedeeld via onze externe kanalen en onze website. Ook mond-tot-mondreclame zorgt voor een stroom van potentiële kandidaten.

3. Sollicitatieproces: kandidaten die interesse tonen, solliciteren officieel via het e-mailadres solliciteren@kastheel.nl. Informele gesprekken zijn mogelijk, maar de sollicitatie moet altijd formeel zijn.

4. Selectiegesprek: na een sollicitatiegesprek, waarin kandidaten hun motivatie en ervaring toelichten, volgt een meeloopdienst om de praktische geschiktheid te testen. Dit doen wij van 12:00 – 20:00, zodat de kandidaat de gehele context ervaart. Na deze dienst toetsen wij bij bewoners en medewerkers hoe zij de kandidaat hebben ervaren. De mening van de bewoners doet er toe!

5. Beslissing en aanstelling: na een positieve meeloopdienst volgt een arbeidsvoorwaardengesprek met de bestuurder. Hier worden onder andere diploma's, Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) en legitimatie gecontroleerd. Bij akkoord worden de benodigde documenten verzameld voor het personeelsdossier door de Stafffunctionaris HRM.

6. Roosterplanning: na aanstelling wordt het rooster

voor de nieuwe medewerker opgesteld, inclusief de planning voor de noodzakelijke scholing.

Dit proces zorgt ervoor dat we de juiste mensen vinden, die goed passen binnen de cultuur van de organisatie en zich kunnen ontwikkelen in hun rol.

TOELICHTING PROCES

Bij Stichting 't Kastheel maken we gebruik van verschillende kanalen om potentiële kandidaten te werven. De meeste sollicitaties komen via onze vacatureplaatsingen op externe kanalen en onze



'Wij beschouwen medewerkers als de belangrijkste pijler van onze zorgverlening. Zonder de juiste medewerkers kunnen we de zorg die we nastreven niet bieden.'



3 BESTURENDE PROCESSEN

‘Elke medewerker heeft een coördinator en een buddy, die hen ondersteunen in hun dagelijkse werk en persoonlijke ontwikkeling.’



website, maar we ontvangen ook veel kandidaten via mond-tot-mondreclame en andere informele routes. We verwijzen iedereen naar ons sollicitatie-e-mailadres solliciteren@kastheel.nl, zodat alle informatie centraal wordt verzameld.

Als een kandidaat nog niet zeker is of hij/zij wil solliciteren, bieden we de mogelijkheid voor een informatief gesprek. Zodra de kandidaat serieus overweegt om te solliciteren, moet dit via de formele procedure gebeuren, met een officieel sollicitatiegesprek. Dit gesprek wordt bij voorkeur gevoerd door de coördinerende begeleiders, maar behandelaars of bestuurders kunnen ook betrokken zijn als dat nodig is.

Na het sollicitatiegesprek volgt een meeloopdienst. Dit is een belangrijke stap om de kandidaat in de praktijk te zien en te beoordelen hoe goed de persoon past bij de organisatie en het werk. De meeloopdienst helpt zowel de kandidaat als de organisatie om te bepalen of de rol geschikt is.

Indien de kandidaat geen voorkeur heeft voor een specifieke locatie, wordt dit intern besproken. Dit gebeurt op basis van de strategische personeelsplanning van beide locaties. Mocht er enige onduidelijkheid zijn, nemen we telefonisch contact op met de kandidaat om duidelijkheid te verkrijgen. Zodra de selectie is afgerond, wordt de kandidaat op de hoogte gebracht van de beslissing, en indien positief, wordt de aanstelling verder geregeld.

AANSTELLING

Na een positieve meeloopdienst volgt een arbeidsvoorwaardengesprek met de bestuurder. Tijdens dit gesprek worden de arbeidsvoorwaarden besproken en moet de kandidaat de benodigde documenten aanleveren, zoals een origineel diploma, een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) en een geldig legitimatiebewijs. Deze documenten worden gecontroleerd op echtheid en gekopieerd voor het personeelsdossier.

Bij wederzijds akkoord wordt de medewerker officieel aangesteld en ontvangt hij of zij een arbeidsovereenkomst. Daarnaast worden andere verplichte documenten zoals de privacyverklaring, toestemmingsverklaring, gedragscode en accounts voor de benodigde systemen (bijvoorbeeld ONS en NMBRS) verstrekt en geregistreerd door de staffunctionaris HRM.

Na de aanstelling zorgt de coördinerend begeleider voor het opstellen van een rooster voor de nieuwe medewerker, waarin ook de eerstvolgende scholingsweek wordt ingepland. Dit schema bevat onder andere een visiedag, weerbaarheidstraining, BHV, en cursussen zoals ‘Wereld van Verschil’ (DISC-profiel) en medicatiecursus.

ONBOARDING

Wanneer een nieuwe medewerker begint bij Stichting ‘t Kastheer, start het inwerkproces. Het rooster geeft duidelijk aan op welke afdeling de medewerker zal werken, en een buddy wordt gekoppeld om de nieuwe

collega te begeleiden. Deze buddy is ervaren en speelt een actieve rol in het inwerkproces, wat ongeveer 80% van de begeleiding betreft. Het inwerkprogramma omvat minimaal vijf boventallige diensten, maar kan worden uitgebreid indien nodig.

Tijdens het inwerken wordt proactief geïnvesteerd in de nieuwe medewerker. We houden rekening met de leerstijl van de medewerker en bieden maatwerk om een succesvolle start te garanderen. Gedurende de eerste zes maanden blijven de communicatielijnen korter, en worden er meerdere evaluatiemomenten ingepland om de voortgang te bespreken.

Na zes maanden vindt er een ontwikkelingsgesprek plaats, waarin de prestaties en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker worden besproken. Deze feedbackmomenten zorgen ervoor dat de medewerker zich ondersteund voelt en zich kan blijven ontwikkelen binnen de organisatie.

ONTWIKKELING PERSONEEL

Bij Stichting ‘t Kastheer staat de ontwikkeling van onze medewerkers centraal. Wij geloven dat medewerkers die zich ondersteund voelen in hun persoonlijke en professionele groei, beter in staat zijn om bij te dragen aan de kwaliteit van zorg die wij bieden. Daarom investeren we zowel in de scholing van medewerkers als in hun loopbaanontwikkeling. De input voor de ontwikkeling van personeel komt onder andere uit ons personeelsbeleid, het format voor ontwikkelingsgesprekken, functiebeschrijvingen en

de bijbehorende competentieprofielen, die allemaal onderdeel zijn van ons Kwaliteitsmanagement Systeem (KMS).

COÖRDINATOR EN BUDDY

Elke medewerker heeft een coördinator en een buddy, die hen ondersteunen in hun dagelijkse werk en persoonlijke ontwikkeling. De buddy speelt een actieve rol in het inwerkproces, terwijl de coördinator zorgt voor de afstemming van de persoonlijke ontwikkeling en begeleiding.



‘Er wordt proactief geïnvesteerd in de nieuwe medewerker. We houden rekening met de leerstijl van de medewerker en bieden maatwerk om een succesvolle start te garanderen.’



OPLEIDING EN TRAINING

Stichting 't Kastheer heeft een opleidingsbeleid dat zowel gericht is op teamontwikkeling als op de individuele groei van medewerkers. De trainingen en scholingen worden zowel op basis van de behoefte van het team als van de individuele medewerker ingepland.

TEAMSCHOLING

Teamscholing wordt in twee categorieën ingedeeld:

Categorie	Doelstelling	Frequentie
Teamdag	Bevordering van teambuilding	1 à 2 keer per jaar
Klinische lessen	Verdieping van kennis ter ondersteuning van de visie van de organisatie	4 keer per jaar

Verplichte en jaarlijkse scholing wordt tijdens scholingsweken aangeboden. Deze omvat onder andere BHV, weerbaarheidstraining, en cursussen zoals 'Wereld van Verschil' (DISC-profiel) en medicatiecursussen.

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Naast teamscholing biedt Stichting 't Kastheer ook mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling door externe coaching en supervisie. Medewerkers kunnen gebruik maken van de volgende categorieën:

Categorie	Doelstelling	Jaarlijks budget
Intervisie en supervisie	Creëren van een cultuur waarin medewerkers leren van zichzelf en elkaar	€5000 per team
Externe coaching	Coaching gericht op het verbeteren van het welbevinden van medewerkers	€5000 per team
Coaching on the job	Methodische coaching voor werkgerelateerde kwesties	€8500 per team
Externe opleidingen	Opleidingen die aansluiten bij de persoonlijke ambities of behoeftes	€7500 per team

Deze mogelijkheden worden ondersteund door een jaarlijks budget per team, waarmee medewerkers de kans krijgen zich verder te ontwikkelen en hun ambities te realiseren.



*'Bij Stichting 't Kastheer
moedigen we
medewerkers aan om
actief te werken aan
hun loopbaan'*

LOOPBAANONTWIKKELING

Bij Stichting 't Kastheer moedigen we medewerkers aan om actief te werken aan hun loopbaan. Dit gebeurt via persoonlijke ontwikkelingsgesprekken, die regelmatig worden ingepland, en door de begeleiding van coördinatoren en buddy's. Medewerkers hebben de ruimte om hun loopbaan binnen de organisatie vorm te geven, met de nadruk op zowel persoonlijke als professionele groei.

RAAD VAN BESTUUR & RAAD VAN TOEZICHT

De persoonlijke ontwikkeling van de Raad van Bestuur (RvB) en de Raad van Toezicht (RvT) is essentieel voor het vormgeven van goed bestuur binnen de organisatie. De Raad van Bestuur is lid van de Nederlandse Vereniging van Bestuurders in de Zorg (NVZD), wat toegang biedt tot intervisie en de mogelijkheid om kennis en ervaring te vergroten. De Raad van Bestuur investeert in de eigen ontwikkeling van de Raad van Bestuur, bijvoorbeeld door middel van een Master of Business Administration (MBA), zodat de organisatie optimaal geleid kan worden.

Daarnaast heeft de Raad van Toezicht jaarlijks een scholingsbudget voor individuele of gezamenlijke ontwikkeling. Om de kwaliteit van de Raad van Bestuur te waarborgen, wordt er om de twee jaar een zelfevaluatie uitgevoerd onder begeleiding van een externe partij.

BEHANDELAREN

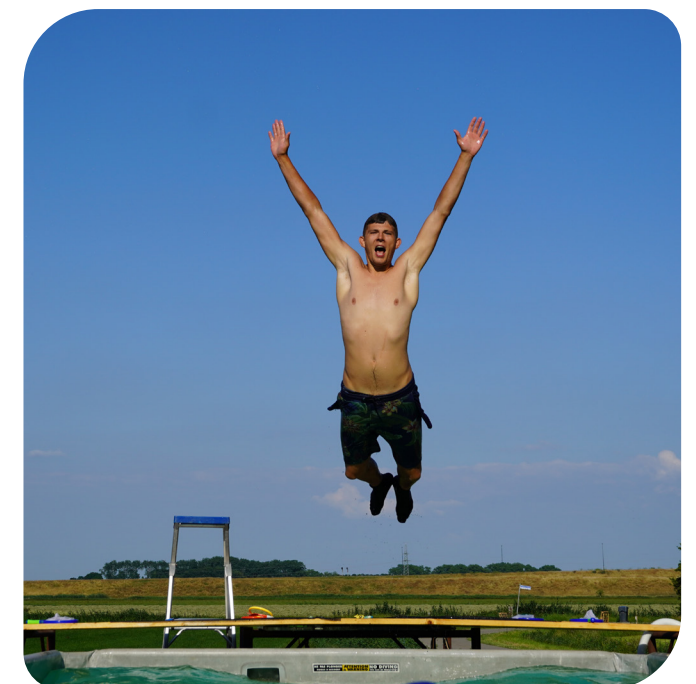
Onze behandelingen blijven continu bijgeschoold in relevante thema's die aansluiten bij de zorgbehoeften van onze bewoners. De hoofdbehandelaar is GZ-psycholoog en BIG-geregistreerd en ruim bepat

en bezakt met expertise op verschillende gebieden. Behandelingen krijgen de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen door het volgen van opleidingen en trainingen die hun expertise verdiepen. Zo kunnen zij hun rol optimaal vervullen in de zorg voor bewoners, en hun kennis en inzichten overdragen aan de rest van het zorgteam.

3.3 FINANCIËEL MANAGEMENT

Ons financieel beleid bij Stichting 't Kastheer is waardegedreven en richt zich op een zorgvuldige en verantwoorde besteding van middelen, met oog voor zowel de kwaliteit van zorg als de duurzame werking van de organisatie.

De grootste uitgavenpost bestaat uit personele lasten. Wij investeren veel in onze medewerkers, omdat zij het hart vormen van onze zorgverlening. Zonder hen kunnen we de gewenste kwaliteit van zorg niet leveren. Bij de selectie van nieuwe medewerkers letten we niet





alleen op diploma's, maar vooral op de persoonlijke eigenschappen van de kandidaten. Wij geloven dat medewerkers die zich met de bewoners verbinden en hen centraal stellen, bijdragen aan het succes van onze organisatie. We zorgen voor een cultuur waarin medewerkers verantwoordelijk worden gehouden voor hun werk en zich gesteund voelen in hun ontwikkeling.

VASTGOED

Een belangrijk aspect van ons financieel beleid is het beheer van ons vastgoed. Stichting 't Kastheel is eigenaar van de locatie de Kattewaard en heeft een langdurig huurcontract voor locatie de Stapel. Beide locaties zijn volledig naar onze wens gebouwd en ingericht, met de nadruk op huiselijkheid. We streven ernaar dat de locaties een thuis vormen voor zowel onze bewoners als medewerkers. De keuze voor het vastgoed wordt gedreven door de behoeften van de bewoners en de wens om een veilige en comfortabele omgeving te bieden.

ZELFBEHEER VAN KOSTEN

Wij kiezen ervoor om veel van de operationele taken intern te beheren, zoals boodschappen doen, koken, wassen en het organiseren van huishoudelijke taken. Dit stelt ons in staat om de regie bij de bewoners en medewerkers te leggen, terwijl we tegelijkertijd de kosten beheersbaar houden. Door zelf te zorgen voor maaltijden, waskosten en andere bewonerskosten, kunnen we de kwaliteit van leven voor onze bewoners verbeteren, terwijl we de kosten lager houden dan bij grotere zorgaanbieders. Dit voorkomt niet alleen administratieve rompslomp voor de familie, maar draagt ook bij aan het gevoel van eigenaarschap bij zowel bewoners als medewerkers.

SCHAALVOORDELEN EN EFFICIËNTIE

Hoewel we kleinschalig werken met gemiddeld 14 bewoners per locatie, zorgen we ervoor dat onze kosten binnen de norm van de Normatieve Huisvesting Component (NHC) blijven. Onze kleinschalige opzet zorgt voor een hoge mate van betrokkenheid, maar het betekent ook dat we efficiënt moeten omgaan met middelen. Door zelf de regie te voeren over dagelijkse taken, besparen we op externe kosten en creëren we een efficiënter werkklimaat. Dit komt niet alleen de bewoners ten goede, maar zorgt ook voor een goede werkcultuur en tevreden medewerkers.

VERANTWOORDE UITGAVEN

Onze uitgaven worden voortdurend gemonitord en geëvalueerd, zodat we altijd in staat zijn om verantwoord te investeren in de zorg en het welzijn van onze bewoners. Dit doen we door zorgvuldig te kijken naar de balans tussen het bieden van goede zorg en het efficiënt beheren van middelen.

3.4 BORGING VAN KWALITEIT

De focus van Stichting 't Kastheel ligt bij het versterken van de kwaliteit van zorg binnen de organisatie. Dit doen we door continu afstemming te zoeken en te behouden met zowel de zorgvrager als de zorggever.

We streven naar meer consistentie en eenduidigheid in processen en (eind)producten, en zorgen voor volledige transparantie over de huidige situatie en de te behalen ontwikkeldoelen.

Elk jaar wordt de werkwijze die wij hanteren en die wij onze "gebruiksaanwijzing" zijn gaan noemen geëvalueerd om te toetsen of de beschreven processen en cycli nog aansluiten bij de praktijk. Dit biedt ons de kans om in te spelen op dynamische factoren die zich voordoen en waar nodig het beleid aan te passen. De eigenaren van de verschillende zorgprocessen evalueren de afwijkingen en eventuele wijzigingen individueel en in een plenaire bijeenkomst.



'Wij kiezen ervoor om veel van de operationele taken intern te beheren, zoals boodschappen doen, koken, wassen en het organiseren van huishoudelijke taken'

'De focus van Stichting 't Kastheel ligt bij het versterken van de kwaliteit van zorg binnen de organisatie..'



4 ONDERSTEUNENDE PROCESSEN



‘Samenvattend: waarom is onze zorg zo uniek? Omdat álles wat we doen – elke beweging, elke beslissing – gericht is op één doel: het welbevinden van de bewoner.’

In hoofdstuk 2 hebben we uitgebreid toegelicht hoe wij taakverantwoordelijkheid en eigenaarschap stimuleren in alle lagen van de organisatie. We willen de organisatie zo plat mogelijk houden om de betrokkenheid en effectiviteit te vergroten. Dit zorgt voor verdere verdieping in de functie van persoonlijk begeleider in het primaire proces.

ROLLEN EN TAAKHOUDERS

Alle medewerkers binnen Stichting 't Kastheel hebben naast hun reguliere functie ook een extra rol, die gepaard gaat met verantwoordelijkheid en bevoegdheden. Deze taken zijn verzwarende taken, maar niet noodzakelijk functies. Dit betekent dat ze geen specifieke functiebeschrijvingen hebben, maar wel belangrijke verantwoordelijkheden dragen die invloed hebben op de organisatie en de zorgverlening.

De extra rollen zijn onder andere:

- Persoonlijk begeleider van een specifieke bewoner
- Medisch/medicatieverantwoordelijke
- Facilitair coördinator
- Roosterverantwoordelijke
- Sociale kaart/lief en leed pot
- Activiteiten/sport
- Kas/financiën
- HACCP
- Brandmeldinstallatie (BMI)/Bedrijfshulpverlening (BHV)
- Begeleiding van collega's in een BBL-traject
- Bedrijfsopvangteam (BOT)
- Dagbesteding/werkmeester

Deze rollen worden verdeeld over de teams en rouleren regelmatig, zodat medewerkers verschillende aspecten van de organisatie leren kennen en er altijd iemand is die de verantwoordelijkheid kan overnemen bij afwezigheid. Dit zorgt voor dynamiek en voorkomt dat medewerkers vastlopen in hun dagelijkse taken.

ONDERSTEUNENDE FUNCTIES

Er zijn ook taken en verantwoordelijkheden die beter bij een specifieke functie kunnen worden belegd. Deze functies zijn essentieel voor de continuïteit van de organisatie en kunnen de zorgverlening verbeteren door vakmanschap en specialisatie.

De ondersteunende functies binnen de organisatie zijn bijvoorbeeld:

- Behandelaren (specialistische zorg)
- Hoofdbehandelaar (inhoudelijke aansturing)
- Administratief medewerkers (voor het verwerken van gegevens en het beheren van dossiers op het gebied van financiën en HR)
- Stafffunctionaris HRM (ondersteuning personeelsmanagement)
- Facilitair coördinator (voor het beheren van de facilitaire processen en gebouwen)

De ondersteunende functies ontvangen hiërarchische leiding van het bestuur, met uitzondering van de

locatiebehandelaren, die inhoudelijke aansturing krijgen van de hoofdbehandelaar vanuit hun eigen vakgebied.

Samenvattend: waarom is onze zorg zo uniek? Omdat álles wat we doen – elke beweging, elke beslissing – gericht is op één doel: het welbevinden van de bewoner.

De keuze om gedrag níét als reden te zien om iemand door te plaatsen, maakt daarin het verschil. Hechting krijgt weer ruimte. Trauma's verzachten. En waar hechting en rust samenkomen, ontstaat stabiliteit. Dan wordt het écht mogelijk om te zeggen: je mag hier blijven wonen, ook als het moeilijk is. Juist dan. Ook financieel is deze aanpak bijzonder: we hebben aangetoond dat deze manier van werken kostenbesparend is. Het welbevinden stijgt, de kosten dalen – dat is zeldzaam in de zorg voor complexe doelgroepen.

Blijf verbonden

Ontvang inspirerende verhalen en het laatste nieuws van 't Kastheel direct in je inbox. Meld je aan voor onze nieuwsbrief. www.tkastheel.nl



't Kastheel
unieke zorg vanuit verbinding

Handboek 2025