

2025

Kwaliteitsrapport



UNIEKE ZORG – VERBINDING



τ Kastheel
unieke zorg vanuit verbinding

INHOUD

3 Inleiding

4 Algemeen beeld

- 4 De toekomst. Ouder wordende bewoners en uitbreiding
- 4 Het jaar 2025
- 4 Onze collega's
- 6 Een beeld in getallen
- 8 Onze middelen
- 9 Scholingsaanbod
- 9 Ketenpartners
- 10 Ondernemingsraad
- 10 Stemgever

12

Inhoudelijke analyse van de WZD maatregelen binnen Stichting 't Kastheel 2025

18 Conclusie analyse WZD

19

Reflecties vanuit de Verwantenraad, Raad van Toezicht en Raad van Bestuur:

19 De Verwantenraad

20 De Raad van Toezicht

22 De Raad van Bestuur

INLEIDING

Wij werden in 2025 10 jaar jong en vinden het nog steeds vanzelfsprekend dat wij ons best doen om onszelf en onze bewoners steeds beter te leren kennen. Ons doel is dat de mens, ook als hij zorg vraagt en ontvangt, behouden blijft als relationeel wezen en dus niet benaderd wordt als consument zonder context, geschiedenis of waardigheid.

Om verbinding aan te kunnen gaan en te behouden is het van belang dat we in iemand zijn/haar leefwereld komen en weten wat iemand bezighoudt. Dit betekent dat wij goed kijken naar de persoon in zijn/haar geheel: wie ben je, waar kom je vandaan en wat draag je bij je? Kwaliteit betekent voor ons aandacht hebben voor wat iemand drijft om zo goed mogelijk aan te kunnen sluiten. Met de nadruk op het uithouden en volhouden als er weinig resultaten worden geboekt.

Een mooie illustratie hiervan zijn onze “inwerkvideo’s” waaraan in 2025 hard is gewerkt en die in 2026 worden afgerond. Dit zijn uitgebreide en professioneel gefilmde portretten van iedere bewoner bij ‘t Kastheer. De bewoner, zijn/haar verwanten, de persoonlijk begeleider en de behandelaar komen letterlijk en figuurlijk in beeld om een zo compleet mogelijk plaatje te schetsen. Dat helpt ons in de dagelijkse zorgverlening en het is een prachtig hulpmiddel voor nieuwe collega’s.

Hoe wij kwaliteit daadwerkelijk vormgeven hopen wij inzichtelijk te maken in dit Kwaliteitsrapport 2025. Het kwaliteitsverslag blikt terug op het afgelopen jaar en is opgesteld aan de hand van de bouwstenen uit het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg. Het verslag is een co-creatie van verschillende functionarissen uit de organisatie. Een integraal onderdeel van het Kwaliteitskompas is de analyse in het kader van de Wet Zorg en Dwang (WZD), welke is opgesteld door onze hoofdbehandelaar.

Wij realiseren ons dat de papieren werkelijkheid in dit Kwaliteitsrapport 2025 altijd een afspiegeling zal zijn van de realiteit bij ‘t Kastheer. Om deze “vertekening” zo klein mogelijk te maken, gebruiken we zo vaak mogelijk de blik van buiten. Dat kan via de reguliere bezoeken van bijvoorbeeld de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd en de Arbeidsinspectie, door contacten met onze WZD-arts, de psychiater, de Arts VG en andere zorgprofessionals en door de regelmatige werkbezoeken die wij afleggen en organiseren. Tot slot. We hebben dit rapport met zorg opgesteld en nodigen iedere lezer uit om te reageren op de tekst en suggesties te doen voor verbetering.

GEHANDICAPTENZORG KWALITEITSKOMPAS | ZORGINZICHT

We hebben al enkele jaren als doel gesteld om ons te richten op consolidatie en rust. Het jaar 2025 stond voor ons in het teken van toekomstgerichte ontwikkeling terwijl wij zoeken naar een geschikte derde locatie.



ALGEMEEN BEELD

DE TOEKOMST. OUDER WORDENDE BEWONERS EN UITBREIDING

Sinds de oprichting in 2015 heeft 't Kastheel een mooie ontwikkeling doorgemaakt (kwalitatief & kwantitatief). De belofte, "Je hoeft hier nooit meer weg!" maakt het verschil voor bewoners, verwanten en medewerkers. Gaandeweg komt onze belofte inmiddels onder druk te staan doordat de bewoners ouder worden en hun zorgbehoefte verandert. Daarnaast worden wij wekelijks benaderd voor veel mensen op de wachtlijst met hoge urgentie en dikwijls menonwaardige leefomstandigheden. Iedereen wordt door ons op dit moment bij gebrek aan vrije plekken afgewezen. Als wij in de toekomst iets voor beide groepen willen betekenen, dan moeten we ons aanbod aanpassen.

Onze zorg is goed, de organisatie is inmiddels solide, de financiële basis is stevig en de vooruitzichten zijn goed. De gewenste uitbreiding is daarmee mogelijk. Onze werkwijze met kleine en overzichtelijke "eenheden" is succesvol gebleken voor bewoners en medewerkers. Het werken met verschillende "cellen" die ieder een hoge mate van zelfstandigheid hebben en ook met elkaar verbonden blijven, blijkt een succesformule voor bewoners, medewerkers en verwanten. In dit model lukt het bovendien om de overhead laag te houden en door

schaalvergroting zelfs kleiner te maken. We gaan in 2026 werken aan de uitbreiding met één of twee nieuwe cellen. Net als bij de Kattewaard en de Stapel is de plek belangrijk. Voor de bewoners en verwanten van 't Kastheel verwachten we door de uitbreiding de komende jaren belangrijke verbeteringen te realiseren, vooral voor de langere termijn. We doen het rustig en weloverwogen.

HET JAAR 2025

In de tweede helft van 2025 waren we in staat om twee nieuwe bewoners een eigen plek te bieden op de Kattewaard. Door aanpassingen in het woonhuis zijn er twee volwaardige appartementen bijgekomen. Wij zien dat bewoners en medewerkers tijd nodig hebben om "hun draai te vinden" op een nieuwe plek en dat dit alleen maar kan als je ze rust, reinheid, regelmaat én geduld geeft. Een interessante indicator is het aantal incidenten van bewoners. Rustig zal het nooit helemaal worden maar de Kattewaard heeft in 10 jaar tijd aangetoond dat bewoners en medewerkers in harmonie op deze plek kunnen wonen en leven. Waar incidenten in het begin aan de orde van de dag waren, komen ze nu bij uitzondering voor met hoge intensiteit.

In 2025 zijn met partijen in het land vele gesprekken gevoerd over de invoering van een zogenaamde VG7+, een nieuwe vorm van bekostiging die passend moet



'Onze zorg is goed, de organisatie is inmiddels solide, de financiële basis is stevig en de vooruitzichten zijn goed. De gewenste uitbreiding is daarmee mogelijk.'



‘Voor collega’s die ingrijpende gebeurtenissen meemaken gedurende het werk beschikken we over een eigen BedrijfsOpvangTeam (BOT)’

worden voor veel bewoners van ‘t Kastheel. Wanneer dat lukt, hoeven we voor een deel van de bewoners niet langer keer op keer meerzorg aan te vragen. Wij zouden blij zijn met deze reductie van administratieve lasten. De vooruitzichten zijn positief en we hopen op invoering in 2026.

ONZE COLLEGA’S

Medewerkers in het primair proces willen gezien worden, nabijheid ervaren en autonomie in hun vakmanschap. Deze ruimte en ondersteuning kunnen we op beide locaties bieden, door coördinerend begeleiders, een locatiebehandelaar en een facilitair coördinator die aan de Kattewaard en de Stapel verbonden zijn. Om hen heen zijn ondersteunende collega’s voor HR en financiën en hebben wij systemen ingericht om het werk professioneel en eenvoudig te houden. Voorbeelden zijn het piepersysteem, ONS voor de inhoudelijke rapportages, roosters, e.d. en de beveiligde omgeving van Doctolib (een soort Whatsapp) voor onderlinge communicatie. Om de bevoegdheid en bekwaamheid op peil

te houden zijn er vijf keer per jaar voor alle collega’s scholingsweken waarin o.a. de visie, BHV, medicatiebeleid en de weerbaarheid behandeld worden (zie hierna onder Scholingsaanbod).

Voor collega’s die ingrijpende gebeurtenissen meemaken gedurende het werk beschikken we over een eigen BedrijfsOpvangTeam (BOT) dat is samengesteld met ervaren collega’s van beide locaties. Het BOT is in 2025 vernieuwd en alle leden hebben de opleiding gevolgd. Als daar behoefte aan bestaat kunnen collega’s ook gebruik maken van deskundigheid buiten ‘t Kastheel.

Na meerdere jaren het keurmerk World Class Work Place te hebben behaald zien we in Effectory als samenwerkingspartner niet meer de juiste klik en toegevoegde waarde. Het instrumentarium van Effectory is kostbaar en de marginale opbrengst neemt af. Dit heeft ons doen besluiten om een ander instrument in te gaan zetten met ingang van 2026.



2025 OVERZICHT UREN



95.000 uur
Zorg verleend



15.000 uur
Overhead kosten

3.800 uur
Ingezet aan
scholing

1.500 uur
Kantoor-
werkzaamheden

3.600 uur
Teamvergaderingen
en intervisie



64 Medewerkers

EEN BEELD IN GETALLEN

In 2025 zijn er 11 medewerkers uit dienst getreden (4 bij de Stapel en 7 bij de Kattewaard). Bij 3 medewerkers was dit van rechtswege na 2 jaar verzuim. Met 2 BBL-ers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is besloten deze niet te verlengen gedurende de opleiding. Uiteindelijk hebben 6 medewerkers 't Kastheel verlaten door natuurlijk verloop. Eveneens in 2025 zijn 13 medewerkers in dienst gekomen. Wanneer we inzoomen op vroegtijdig extern verloop zien we dat dit neerkomt op 14,3%. We proberen dit percentage te verlagen en zien dat het belangrijk is om de juiste "match" tussen de complexe zorg voor onze bewoners en de mogelijkheden en wensen van een nieuwe collega goed te maken.

Een hulpmiddel dat we hiervoor in 2026 gaan inzetten is de Talent Management Analyse (TMA) die we organisatie breed gaan inzetten. In 2025 hebben wij met zijn allen 120.532 uur gewerkt. Hiervan is 95.000 uur besteed aan het verlenen van de directe zorg in

het primaire proces. We hebben 3.800 uur ingezet voor scholing en 3.600 uur voor teamvergaderingen en intervisie. In totaal 1.500 uur aan kantoorwerkzaamheden binnen het primaire proces uitgevoerd door persoonlijk begeleiders en coördinerend begeleiders. Naast vakantiedagen, ziekteverzuim en verschillende vormen van verlof hebben wij 15.000 uur aan overhead besteed oftewel 12,7%.

Onze verzuimcijfers berekenen wij als volgt, alle verzuim wordt geregistreerd in ons dashboard van de verzuimverzekering. Dat rekenen wij om in aantal Fte's. We gebruiken ons verloningsysteem om de totaal gewerkte uren als basis voor de formule (120.532 zoals hierboven ook gemeld staat). Het verzuim in 2025 bedroeg 13.978 uren. Bovenstaande formule $13.978/120.532$ resulteert in een verzuimpercentage van totaal 11,59%. Dit percentage is onder te verdelen in: kortdurend verzuim 1,8% en langdurend verzuim 9,79%. Deze cijfers zijn exclusief re-integratie trajecten, zoals uren op arbeid therapeutische ↓



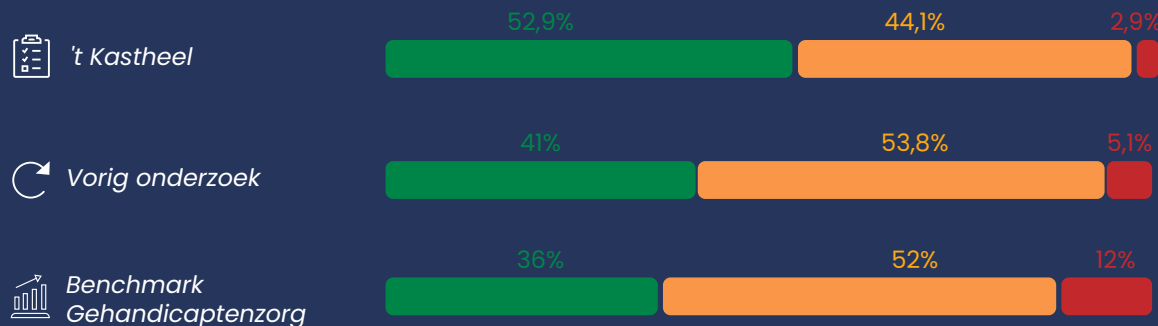
Responspercentage en vergelijking

Algehele responspercentage vergeleken met de vorige scores en benchmarkscores



Bevlogen medewerkers algeheel

De bevlogenheidsscore in vergelijking met benchmarkscores.



Legenda

● Bevlogen ● Potentiëlen ● Niet bevlogen ● Respondenten



Scores op de thema's

Vergeleken met benchmarks

Bevlogenheid	8.1	7.8	7.3
Organisatierichting	7.7	7.6	7.1
Trots op organisatie	8.6	-	7.4
Rolduidelijkheid	7.9	7.3	6.8
Werkmogelijkheid	7.6	7.3	6.6
Respondenten	34	39	
	Huidig	Vorig onderzoek	Benchmark Gehandicaptenzorg

'Wij zijn trots op onze visie om een platte organisatie met korte lijnen neer te zetten, met maar één doel, onze bewoner op één.'

verbeteringen kunnen aanbrengen in ons personeelsbeleid dan moeten we ons voornamelijk richten op de vacatures. We vermoeden dat het langdurende verzuim lager zal worden als we minder vacature ruimte hebben. We blijven dus onverminderd inzetten op meer vaste en eigen medewerkers en afbouw van externe inhuur. Niet zozeer vanwege de nieuwe wet DBA (zie hierna) maar vooral omdat dit beter is voor bewoners en medewerkers. Hun aantal neemt gestaag af en de ZZP-ers die wij nog steeds inhuren passen binnen de nieuwe richtlijnen. (Het is complicerend dat deze richtlijnen nog doorlopend worden bijgesteld.) Wij hebben in 2024 een beleid ontwikkeld, passend binnen de letter en geest van de nieuwe wet DBA. Deze koers blijven wij strikt volgen.

ONZE MIDDELEN

't Kastheer is gebouwd op de visie dat er gekeken moet worden vanuit menswaarden in plaats van systeemwaarden. Erkenning, verbinding en veiligheid zijn hierin de sleutelwoorden. Een visie op leiderschap, waarin een platte organisatie met korte lijnen dienend is aan de zorg die geboden wordt. Onze maatschappelijke opdracht is hierin bepalend. Doelmatige, rechtmatige en betaalbare zorg bieden aan onze bewoners. Deze opdracht hebben de zorgkantoren in Nederland en 't Kastheer geeft daar als zorgaanbieder invulling aan. De inhoudelijke aspecten en de financiële randvoorwaarden gaan hand in hand, bij ons zijn deze zoveel mogelijk overgedragen aan alle medewerkers. Van begeleider tot behandelaar, van ondersteunende

diensten tot bestuur. Het gedachtegoed hierachter is dat een resultaat de opbrengst is van een proces. De inhoud gaat altijd voor, de financiën volgen. Dit is de afgelopen jaren binnen 't Kastheer bevestigd, kwalitatief goede zorg en lage overhead kunnen hand in hand gaan en werken kostenbesparend.

Het jaar is niet alleen organisatorisch maar ook financieel gunstig afgerond. Het resultaat van € 439K lag ruim boven de begrootte € 157K. Het rendement steeg van 3,0% naar 5,7% terwijl 2,2% was begroot. Het resultaat wordt toegevoegd aan de reserves.

De baten stegen van 2023 naar 2024 met 6,7% en van 2024 naar 2025 zelfs met 11,2%. De NZa-indexering van de tarieven heeft bijgedragen aan het resultaat en daarnaast is merkbaar dat na de kortstondige leegstand aan het begin van 2025 per 11 september twee nieuwe bewoners bij de Kattewaard een nieuw thuis hebben gevonden. De marginale kosten bleven onder de marginale opbrengsten.

De lasten stegen van 2023 naar 2024 met 9,6% en van 2024 naar 2025 enigszins gematigd met 8,4%. De (hoge) inflatie en aanzienlijke cao-verhogingen zijn goed opgevangen. Bij de bewoners zagen we de kosten van de apotheek, de boodschappen en de post schade toenemen. Voor de huisartsenzorg hebben we nieuwe en betere afspraken gemaakt omdat we daarmee niet tevreden waren. Een van ↓



't Kastheer is gebouwd op de visie dat er gekeken moet worden vanuit menswaarden in plaats van systeemwaarden.'

ALGEMEEN BEELD

de interventies waren de structurele borging van de Arts VG in de keten. De kostenstijging van de kwaliteitsverbetering is ingecalculeerd.

Het positieve financiële resultaat is mede mogelijk gemaakt door adequate interne controle en doordat alle budgethouders gedisciplineerd met de middelen zijn omgegaan.

In 2025 hebben we een aantal investeringen kunnen doen die onze toekomstbestendigheid verbeteren. Het wagenpark is deels vervangen en op de eigendomslocatie Kattewaard is een energiebatterij geplaatst voor eigen stroomopslag. Wanneer we meer stroom opslaan dan we zelf gebruiken dan wordt het overschot op de energiemarkt verhandeld. Eveneens in 2025 is geïnvesteerd in het woonhuis op de Kattewaard en hebben we de verhuizing van de LEGO-winkel aangegrepen om deze een nieuwe impuls te geven. (Beide op basis van een uitgewerkte en met de RvT besproken businesscase.) Beide investeringen zullen komende jaren bijdragen aan een verbeterd resultaat.

Anticiperend op de uitbreiding met 1 of mogelijk zelfs 2 nieuwe locaties zijn we begonnen met reclames in de bioscopen in de regio en een documentaire over 't Kastheel. Dit draagt bij aan onze naamsbekendheid en het zal de werving en selectie van nieuwe medewerkers ondersteunen. In financiële zin bereiden we ons ook voor op de uitbreiding. Door de afname van vreemd vermogen (van 66,8% naar 59,9%) neemt onze "leencapaciteit" toe. Door meer af te lossen dan te lenen ontstaat een positiever liquiditeitssaldo en daarmee een buffer voor de aanstaande

uitbreiding. In de aanloop- en startfase van een nieuwe locatie kunnen we deze financiële ruimte inzetten. Uit ervaring weten we dat een nieuwe locatie pas in de consolidatiefase zal gaan bijdragen aan het structurele rendement van 't Kastheel. Uiteraard vraagt dit proces zorgvuldige voorbereiding, goed risicomanagement en bijsturing wanneer nodig.

SCHOLINGSAANBOD

Op basis van onze ervaringen van 2023 en 2024 hebben wij een aantal keuzes gemaakt voor 2025. In 2025 zijn we verder gegaan met het uitwisselen van kennis en kunde, tussen de twee locaties. Daarnaast willen we dat er een eenduidige werkwijze gehanteerd wordt binnen 't Kastheel. Met name omdat de samenwerking steeds verder geïntensiveerd wordt, ook voor de bewoners. De scholingsweek is aangepast t.o.v. 2024. We hebben dit jaar ervoor gekozen om de Visiedag niet meer te combineren met de Wereld van Verschil. De visiedag is uitgebreid met extra thema's. Vervolgens bieden we twee dagen weerbaarheid aan. De vierde dag blijft BHV. De e-learning medicatie en de e-learning BHV maken integraal onderdeel uit van de scholingsweek.

KETENPARTNERS

't Kastheel is actief betrokken in de regio als het gaat om complexe casuïstiek overleggen (TaskForce), bestuurlijke regio overleggen (zowel in Zwolle als in Drenthe) en vele trajecten en projecten die daaruit voortkomen. Denk hierbij aan het project Medisch Generalistische Zorg (MGZ) en G-AAN, integraal onderdeel van de IZA aanvragen.





‘Tijdens de locatiebezoeken ervaart de CVP over het algemeen een warm welkom en een vriendelijke ontvangst.’

ONDERNEMINGSRAAD

In 2025 hebben de OR en het bestuur periodiek overleg gevoerd, waaronder eenmaal over de algemene gang van zaken in aanwezigheid van de voorzitter van de RvT. Het waren zinvolle vergaderingen waarin bijvoorbeeld de trainingsdag met OR trainingsbureau “Schateiland” aan de orde kwam, de voortgang van de OR-verkiezingen, de twee vacatures in de RvT, de benoeming van een externe vertrouwenspersoon, de ontwikkelingen met betrekking tot een derde locatie en de financiële stand van zaken. De OR brengt in 2026 een eigen jaarverslag uit over de activiteiten van 2025. In oktober 2025 is er, na het houden van verkiezingen onder de medewerkers, een grotendeels nieuwe samenstelling van de Ondernemingsraad ontstaan. De OR heeft besloten om niet terug te gaan van 7 naar 5 leden vanwege de uitbreiding van ‘t Kastheel in de toekomst.

STEMGEVER (WWW.STEMGEVER.NL)

‘t Kastheel is verbonden aan Stemgever voor de clientvertrouwenspersoon (CVP) binnen de Wet Zorg en Dwang (WZD). Ons contactpersoon Bauke van der Geest is al langere tijd verbonden aan onze organisatie, waardoor hij inmiddels ruimschoots kennis heeft gemaakt met verwanten, bewoners en medewerkers. Hij komt periodiek op locatie om op laagdrempelige wijze in contact te komen met bewoners. Door samen deze werkwijze uit te voeren, kunnen wij de bewoners en hun verwanten

zorgvuldig wijzen op hun rechten. Hiermee borgen wij dit onderdeel van de medezeggenschap van onze bewoners.

Op basis van het jaarverslag, opgesteld door Stemgever, geven wij hieronder een samenvatting weer:

Algemeen beeld

Tijdens de locatiebezoeken ervaart de CVP over het algemeen een warm welkom en een vriendelijke ontvangst. Een terugkerend aandachtspunt is wel dat de CVP standaard een veiligheidspieper krijgt uitgereikt als hij met een cliënt in gesprek gaat, zonder dat hierover vooraf overleg plaatsvindt. Hoewel dit begrijpelijk is vanuit veiligheidsoverwegingen, kan het gebruik van een pieper invloed hebben op hoe cliënten de CVP zien. Het risico bestaat dat zij de CVP verwarren met een medewerker van het zorgteam of zich minder vrij voelen om hun ondersteuningsvraag te bespreken. Dat raakt mogelijk aan de onafhankelijke en laagdrempelige positie van de CVP, echter ziet de CVP het jaargesprek als een mooie mogelijkheid om hierover te praten.

Signalen

De CVP kan tijdens de werkzaamheden opvallendheden in het cliëntrecht constateren. Eén van de taken van de CVP is om objectief meetbare tekortkomingen in het cliëntrecht te signaleren aan ↓





de zorgaanbieder. De reikwijdte van deze signalerende taak van de CVP betreft alle cliëntrechten in de zorg. Bij het uitblijven van opvolging door de zorgaanbieder om de tekortkoming in het cliëntrecht te herstellen, kan opgeschaald worden bij de IGJ. De CVP volgt voordat deze signaleert een zorgvuldig proces. Dit houdt in dat er contextonderzoek en interne juridische consultatie plaats vindt. Doel van het signaleren is de kwaliteit van zorg te verbeteren. De CVP signaleert, maar geeft in verband met de onafhankelijkheid van de zorgaanbieder geen adviezen hoe de tekortkoming op te heffen. Bij uw organisatie zijn afgelopen jaar geen signalen afgegeven

Kwesties

Cliënten en vertegenwoordigers kunnen de CVP benaderen voor ondersteuning bij uiteenlopende vragen rondom onvrijwillige zorg binnen de Wet zorg en dwang. In de cijferrapportage wordt gesproken over unieke cliënten en vertegenwoordigers. Dat betekent dat één cliënt of vertegenwoordiger meerdere kwesties kan inbrengen. In het afgelopen jaar zijn er in totaal vier ondersteuningsvragen geregistreerd. Vanwege de herleidbaarheid wordt inhoudelijk niet op deze kwesties

ingegaan. Opvallend is de duidelijke daling ten opzichte van 2024, toen 19 kwesties werden geregistreerd. Hoewel deze afname op het eerste gezicht lastig te duiden is, zijn er verschillende factoren die hier mogelijk een rol in spelen.

Verbeterpunten

Voor het komende jaar hoopt de CVP een actievere en meer faciliterende rol van de zorgaanbieder. Belangrijk is dat de eerder gemaakte afspraken alsnog worden opgepakt, met name de voorlichting aan teams en structurele zichtbaarheid bij de cliënten- en verwantenraad. Het voorstel is om hiervoor tijdens het jaargesprek direct concrete momenten vast te leggen. Daarnaast staat de voorbereiding op nieuwe uitvoeringsafspraken op de agenda. Dit biedt een goede gelegenheid om de samenwerking opnieuw te bekijken, met aandacht voor de informatieplicht van de zorgaanbieder en de praktische uitwerking van veiligheidsafspraken. Het uitgangspunt blijft dat iedere cliënt die te maken krijgt met onvrijwillige zorg de weg naar de onafhankelijke CVP gemakkelijk moet kunnen vinden.



"Het uitgangspunt blijft dat iedere cliënt die te maken krijgt met onvrijwillige zorg de weg naar de onafhankelijke CVP gemakkelijk moet kunnen vinden."

INHOUDELIJKE ANALYSE VAN DE WZD MAATREGELEN BINNEN STICHTING 'T KASTHEEL 2025



"Hoewel onze bewoners in een intramurale setting wonen, beschouwen wij en de bewoners en verwanten ook, hun woning als eigen woning, thuis"

Ons uitgangspunt is dat mensen (met een beperking) zo gewoon mogelijk kunnen leven. Uitgaande van dezelfde basisbehoeftes die ieder mens heeft willen wij daarin ondersteunen tot de grootst mogelijke tevredenheid dan wel zo optimaal mogelijk functioneren. We laten ons leiden door onze kernwaarden te weten: verbinding, dynamisch, duurzaamheid en geborgenheid. Hoewel onze bewoners in een intramurale setting wonen, beschouwen wij en de bewoners en verwanten ook, hun woning als eigen woning, thuis. Dit alles betekent concreet dat wij ons niet focussen op het probleemgedrag, deze overigens ook niet negeren: ieder gedrag heeft een functie en het is aan de zorgmedewerker om de onderliggende behoefte te destilleren uit dit gedrag. Incidenten horen erbij, wat wij uitleggen als een hulpvraag gesteld in de nog niet mooist gegoten vorm. En door vroeg signalering (signaleringsplan en risicomanagementplan kunnen we incidenten voorkomen. Na een incident pakken we zo snel mogelijk de draad weer op. We gaan op een respectvolle manier met elkaar om en door afleiding te bieden, een prikkel in het hier en nu aan te bieden, kunnen we de inzet van maatregelen tot een minimum beperken.

De zorg wordt afgestemd op hun individuele ondersteuningsbehoefte, en tegelijk is het ook een groep met groepsbelangen en daarmee normale samenlevingsissues, rekening houden met elkaar of toch de kans om voor iemand anders te zorgen. Een aantal zaken over omgang met elkaar zijn beschreven in de huisregels. Middels huiskamer gesprekken bespreken de bewoners onderling hoe ze het samen willen regelen in hun woning, uiteraard ondersteunt door begeleiding.





INHOUDELIJKE ANALYSE VAN DE WZD MAATREGELEN BINNEN STICHTING 'T KASTHEEL 2025

DOELGROEPOMSCHRIJVING

Op locatie de Kattewaard bestaat de groep uit 16 mannen, op locatie de Stapel zijn dit 12 mannen en 2 vrouwen. De indicaties bestaan uit VG7 met Meerzorg, 1 bewoner heeft een GGZ W 3 indicatie en 5 een ggz W 5 en één woont via onderaanneming bij ons. Al onze bewoners hebben in het verleden veel maatregelen gekend door hun gedrag in specifieke contexten. En soms was er zelfs sprake van vastgelopen situaties. Al onze bewoners zijn veelvuldig overgeplaatst geweest door het onbegrepen en complexe (en daarmee) gevaarlijk en beschadigend gedrag. Voor zichzelf of voor de ander. Veel van onze bewoners, zo niet allemaal, waren moeilijk plaatsbaar, zoals dat genoemd wordt. En ze waren groepsongeschikt verklaard. Ook problemen met justitie en politie kunnen hierbij genoemd worden.

Onderstaand volgt de uitleg van de opbouw van de analyse: we gaan van organisatiebreed naar locatie.

We starten de analyse vanuit de organisatie brede gegevens en zullen per locatie inzoomen. Daarbij de kanttekening geven dat de gegevens moeilijk

- Er wonen 30 mensen bij ons die zorg ontvangen. 2 Meer dan vorige jaren. 1 bewoner is vertrokken en er is 1 bewoner daarvoor terug gekomen. Dat zijn in totaal 3 nieuwe bewoners.
- 24 mensen ontvangen onvrijwillige zorg, 8 hiervan zijn vrijwillig volgens het stappenplan
- Bij 1 bewoners is de RM komen te vervallen.

- In totaal hebben 9 mensen een RM.
- 1 persoon heeft een artikel 21 WZD maatregel
- 1 heeft een TBS-maatregel en ontvangt vanuit de WZD onvrijwillige zorg volgens stappenplan (insluiten in de nacht)
- 13 mensen krijgen dus onvrijwillige zorg, zonder RM.
- Er is in 2025 14 noodmaatregelen aangemaakt. 1 hiervan is opgenomen in het stappenplan en dus zorgplan.

WELKE VORMEN VAN ONVRIJWILLIGE ZORG ONTVANGEN DE BEWONERS VAN STICHTING 'T KASTHEEL?

De onvrijwillige zorg bestaat uit:

- Beperking van bewegingsvrijheid: fysieke fixatie (vasthouden),
- Beperking van bewegingsvrijheid: in eigen ruimte,
- Beperking van bewegingsvrijheid overig: niet alleen het erf af.
- Onderzoek van woon/verblijfsruimte op gedragsbeïnvloedende middelen en gevaarlijke voorwerpen (bij ons alleen gevaarlijke voorwerpen).
- Aanbrengen van beperkingen het eigen leven in te richten, die tot gevolg hebben dat de bewoner iets moet doen of nalaten, waaronder het gebruik van communicatiemiddelen.
- Beperken van de vrijheid om het eigen leven in te richten, bijvoorbeeld iets doen of laten zoals een dieet of programma volgen.
- Beperken ontvangen bezoek, qua frequentie:
- Medicatie buiten de richtlijn



INHOUDELIJKE ANALYSE VAN DE WZD MAATREGELEN BINNEN STICHTING 'T KASTEEL 2025

Al onze onvrijwillige zorg wordt volgens het stappenplan getoetst en beoordeeld. Door zowel de WZD functionaris als een extern deskundige. De feedback die we krijgen is zinvol en bevordert de kwaliteit van de zorgplannen in zijn geheel alsook op individueel niveau: op deze manier kunnen we maatwerk leveren en het behoed ons voor een tunnelvisie.

VERLOOP WZD (INTENSITEIT, FREQUENTIE, DUUR INZET EN DUUR MAATREGEL)

2022

Categorie	Unieke cliënten	Verhouding
<i>Beperking het eigen leven in te richten - communicatiemiddelen</i>	7	35%
<i>Beperking het eigen leven in te richten - overig</i>	7	35%
<i>Toezicht - overige domotica</i>	4	20%
<i>Beperking bewegingsvrijheid - fysieke fixatie</i>	13	65%
<i>Insluiten - eigen verblijfsruimte</i>	7	35%
Onderzoek woonverblijf op gedrag-beïnvloedende middelen/gevaarlijke voorwerpen	2	10%

2023

Categorie	Unieke cliënten	Verhouding
<i>Beperking het eigen leven in te richten - communicatiemiddelen</i>	5	26,32%
<i>Beperking het eigen leven in te richten - overig</i>	4	21,05%
<i>Toezicht - overige domotica</i>	1	5,26%
<i>Beperking bewegingsvrijheid - fysieke fixatie</i>	13	68,42%
<i>Insluiten - eigen verblijfsruimte</i>	6	31,58%
Onderzoek woonverblijf op gedrag-beïnvloedende middelen/gevaarlijke voorwerpen	2	10,53%



'Het uitgangspunt blijft dat iedere cliënt die te maken krijgt met onvrijwillige zorg de weg naar de onafhankelijke CVP gemakkelijk moet kunnen vinden.'



2024

Categorie	Unieke cliënten	Verhouding
<i>Beperking het eigen leven in te richten - overig</i>	9	42,86%
<i>Beperking het eigen leven in te richten - communicatiemiddelen</i>	8	38,1%
<i>Beperking bewegingsvrijheid - fysieke fixatie</i>	13	61,9%
<i>Insluiten - eigen verblijfsruimte</i>	8	38,1%
<i>Toezicht - overige domotica</i>	5	23,81%
<i>Onderzoek woonverblijf op gedrag-beïnvloedende middelen/gevaarlijke voorwerpen</i>	2	9,52%

2025

Categorie	Unieke cliënten	Verhouding
<i>Beperking het eigen leven in te richten - overig</i>	18	70%
<i>Beperking het eigen leven in te richten - communicatie</i>	13	50%
<i>Beperking bewegingsvrijheid - fysieke fixatie</i>	14	53%
<i>Beperking bewegingsvrijheid: Insluiten - eigen verblijfsruimte</i>	1	4%
<i>Medicatie buiten de richtlijn</i>	2	8%
<i>Ontvangen bezoek</i>	1	4%
<i>Onderzoek woonverblijf op gedragbeïnvloedende middelen/gevaarlijke voorwerpen</i>	1	4%

Vrijwillig volgens stappenplan: insluiten voor de nacht: 7



Bovenstaande tabel: de percentages zijn gebaseerd op de mate van onvrijwillige zorg afgezet tegen de gehele groep bewoners die onvrijwillige zorg ontvangt.

De percentages zijn afhankelijk van de grootte van de groep die onvrijwillige zorg ontvangt. Heeft een cliënt meerdere onvrijwillige zorgvormen ontvangen die vallen onder dezelfde categorie, dan wordt de cliënt maar 1 keer meegeteld.

INHOUDELIJKE ANALYSE VAN DE WZD MAATREGELEN BINNEN STICHTING 'T KASTHEEL 2025

EVALUATIES

Per locaties maken we een analyse van de ingezette onvrijwillige zorg ten opzichte van vorige jaren

LOCATIE DE KATTEWAARD:

Maatregel	2022	2023	2024	2025
<i>Beperking inrichten eigen leven: communicatiemiddelen</i>	5	4	4	8
<i>Beperking inrichten eigen leven: overig</i>	3	3	3	7
<i>Beperking bewegingsvrijheid fysieke fixatie</i>	8	6	6	9
<i>Insluiten- eigen verblijfsruimte</i>	3	3	3	3
<i>Onderzoek woonverblijf</i>	2	2	2	0
<i>Beperking bewegingsvrijheid- overig</i>	4	3	3	6
<i>Toezicht domotica, overig</i>	4	1	1	0
<i>Beperken op het ontvangen bezoek</i>	0	1	1	0
<i>Medicatie buiten de richtlijn</i>	-	-	-	2

LOCATIE DE STAPEL:

Maatregel	2022	2023	2024	2025
<i>Beperking inrichten eigen leven: communicatiemiddelen</i>	2	1	4	5
<i>Beperking inrichten eigen leven: overig</i>	4	4	6	5
<i>Beperking bewegingsvrijheid fysieke fixatie</i>	5	7	7	5
<i>Insluiten- eigen verblijfsruimte</i>	4	3	5	4
<i>Beperking op ontvangen bezoek</i>	0	0	1	1
<i>Beperking bewegingsvrijheid- overig</i>	2	1	2	2
<i>Medicatie buiten de richtlijn</i>	-	-	-	0



Locatie de Kattewaard



Locatie de Stapel

INHOUDELIJKE ANALYSE VAN DE WZD MAATREGELEN BINNEN STICHTING 'T KASTHEEL 2025



In het jaar 2025 is er op de Kattewaard 1 bewoner vertrokken waar een nieuwe bewoner voor terug is gekomen. Later in het jaar zijn er 2 nieuwe bewoners bij gekomen waarbij het totaal aantal bewoners nu op 16 zit. Het woonhuis is verbouwd tot 2 appartementen. Er hebben drie interne verhuizingen voorgedaan, om de samenstelling qua homogeniteit te bevorderen. In de periode van verbouwen en de aanloop naar de komst van de nieuwe bewoners zagen we een toename van incidenten op de Kattewaard. Nadat de nieuwe bewoners er waren keerde de rust weer terug.

De toename in de onvrijwillige zorg op de Kattewaard wordt grotendeels verklaard door de nieuwe bewoners. Waar een bewoner op de vorige woonplaats heel veel beperkingen kende, bleek het op 't Kastheerl deze niet nodig te zijn. Een andere bewoner die juist uit een sterk overvragende omgeving kwam en daar ernstige gedragsproblemen kende, heeft op 't Kastheerl juist meer beperkingen gekregen, waarop hij aanzienlijk beter functioneert. De derde bewoner heeft de verhuizing geruisloos gemaakt en voelt zich helemaal op zijn plek.

Op de Stapel is de onvrijwillige zorg wat afgebouwd. Edoch kunnen we wel stellen dat het qua inzet van de onvrijwillige zorg redelijk stabiel is. Het ligt dan ook in de lijn der verwachting dat de inzet van de onvrijwillige zorg redelijk stabiel zal blijven. Voor een aantal bewoners geldt dat volgens de behandelaars het insluiten voor de nacht beëindigd zou kunnen worden. Echter, de betreffende bewoners willen dat zelf niet wegens het gevoel van veiligheid in de nacht. Hoewel de

bewoners zelf hun deur op slot kunnen draaien, hebben een aantal magische gedachten betreffende de toegankelijkheid van de kamer specifiek in de nacht. Dit is ook wat deze bewoners aangaven bij het bezoek van de IGJ betreffende open deuren beleid.

ERVAREN PROBLEMEN (T.A.V. ECD, KLEINSCHALIGHEID)

ECD: Bij het uitdraaien van de rapporten vanuit ONS blijkt ieder jaar weer dat de gegevens niet overeenkomen met de werkelijkheid. Dit maakt dat we de gegevens met de hand uit het systeem halen. Met 30 bewoners is dit nog wel te doen, maar mocht er uitbreiding plaats vinden, dan zal dat minder makkelijk zijn. Dit is iets wat dit jaar verholpen moet worden.

Rapporteren in de maatregel: door de scholingen (5x per jaar scholingsweek) die er gegeven zijn, wordt er meer geregistreerd in de maatregel, maar nog steeds onvoldoende goed. Ook in het jaar 2026 zal hier aandacht voor blijven.

OPLOSSINGEN

In het jaar 2026 is het de planning om met Nedap te gaan onderzoeken hoe wij het ECD hebben ingericht en beter kunnen gebruiken. De scholingsweken blijken effectief te zijn inzake het registreren in de maatregel.

VERBETERPUNTEN OF AANDACHTSPUNTEN

Het registreren van de daadwerkelijk uitgevoerde maatregelen in het zorgplan kan beter en moet beter. De maatregelen worden ook goed aangemaakt. Het betreft hier puur het registreren waardoor de telling beter verloopt.

CONCLUSIE ANALYSE WZD

Voor de komst van de bewoners naar 't Kastheel was er sprake bij allen van ernstige beperkingen in de vrijheid, het buiten de richtlijn krijgen van gedragsregulerende medicatie, of ernstige overvraging in het zelfstandig leven in mensonterende woonomstandigheden, allen dobberend tussen wal en schip, of gestrand in een kliniek, zonder een duidelijk perspectief. Er was voorafgaand aan de komst op 't Kastheel dan ook sprake van grote mate van ernstig nadeel, of voor zichzelf of voor de omgeving. Aan de ene kant was er soms een grote beheersmatige benadering om alle risico's af te dichten en als gevolg eenzame opsluiting en sterk verminderde kwaliteit van bestaan. Bij andere bewoners was er sprake van een laissez-faire begeleidingsstijl, waarbij elke autonomie vraag welwillend beantwoord werd, waarbij elk besef van wat de bewoner op allerlei gebieden aankan met voeten getreden werd, met nog meer problemen in het gedrag als gevolg en eveneens een afnemende kwaliteit van bestaan.

Bij 't Kastheel wordt onze bewoners een zo normaal mogelijk leven te bieden, waar ontregeling bij hoort: d.w.z. onze bewoners zijn blijvend kwetsbaar en deze (gedrags)taal gebruiken ze om hun ongemak duidelijk te maken. Wij kunnen bij voorbaat niet alle problemen voorkomen. En het lukt dus ook niet altijd om alle problemen in het gedrag voor te zijn en alle hulpvragen voor te zijn, met als valkuil beheersmatigheid. Ons uitgangspunt is daarbij ook: een probleem is pas een probleem wanneer er een probleem van gemaakt wordt, wat er ook gebeurt we kunnen het aan. We negeren gedrag niet, we signaleren en buigen om, waar dat kan. En als het wel een probleem is, dan lossen we het op. Verder heeft gedrag natuurlijk wel gevolgen: gaat er iets stuk, dan ruimen we het op en daarna gewoon weer verder. En dat doen we samen, jij en ik. Logisch toch?

De conclusie is daarmee dat de mate inzet van de onvrijwillige zorg is passend bij onze bewoners, en nog altijd vele malen minder dan in de situatie van herkomst.



'Bij 't Kastheel wordt onze bewoners een zo normaal mogelijk leven te bieden, waar ontregeling bij hoort: d.w.z. onze bewoners zijn blijvend kwetsbaar en deze (gedrags)taal gebruiken ze om hun ongemak duidelijk te maken.'

REFLECTIES VANUIT DE VERWANTENRAAD, RAAD VAN TOEZICHT EN RAAD VAN BESTUUR:



‘De Verwantenraad waardeert de openheid en bereikbaarheid van het bestuur en is erg enthousiast over ontwikkelingen als de viering van het 10-jarig jubileum met alle bewoners en verwanten, de vorderingen van de jubileumdocumentaire, de opening van de nieuwe LEGO-winkel, de verbouwing en uitbreiding van de Kattewaard en de ambitie om een derde locatie te openen.’

DE VERWANTENRAAD:

In 2025 heeft de Verwantenraad regelmatig overleg gevoerd met het bestuur. Ook hebben er twee familiebijeenkomsten plaatsgevonden, en werd in samenwerking met de bestuurder en een zeer zinvolle themabijeenkomst georganiseerd, om zowel verwanten als medewerkers van (bewoners van) 't Kastheel bij te spijkeren op het gebied van wettelijke vertegenwoordiging en nalatenschap. De Verwantenraad waardeert de openheid en bereikbaarheid van het bestuur en is erg enthousiast over ontwikkelingen als de viering van het 10-jarig jubileum met alle bewoners en verwanten, de vorderingen van de jubileumdocumentaire, de opening van de nieuwe LEGO-winkel, de verbouwing en uitbreiding van de Kattewaard en de ambitie om een derde locatie te openen.

De raad en is erg blij met de toekomstvisie van het bestuur en de kwaliteit van zorg die de bewoners ontvangen. 't Kastheel is een warm thuis voor de bewoners, en dat ervaren de verwanten ook. Verder is de Verwantenraad nauw betrokken geweest in het proces voor de selectie van twee nieuwe leden voor de Raad van Toezicht en heeft een positief advies uitgebracht om de samenstelling van de Raad van Bestuur ongewijzigd te laten. Na het afscheid van een zeer



gewaardeerd lid dat zich vele jaren met veel passie heeft ingezet voor de Verwantenraad, werd de samenstelling van de Verwantenraad ook hernieuwd met de komst van een nieuw lid. De Verwantenraad is blij om in 2026 nog een nieuw lid te verwelkomen, waarmee de raad voortaan uit 4 leden bestaat, allen in bezit van een VOG. De Verwantenraad kijkt uit naar de verdere uitwerking van de uitbreidingsplannen en bijbehorende organisatiestructuur in 2026.

DE RAAD VAN TOEZICHT:

Vanuit de visie van het Kastheerl is de mens belangrijker dan het systeem. De Raad van Toezicht (RvT) wil hier een bijdrage aan leveren door oog te hebben voor beide: het hanteren van de juiste systematiek als randvoorwaarde om de mens voldoende erkenning, verbinding en veiligheid te bieden, met als uiteindelijke doel die bijzondere belofte 'je mag hier je leven lang blijven wonen'. Bijzondere bewoners vragen bijzondere zorg en die wordt geleverd door zeer bijzondere medewerkers.

Ter illustratie: in 2025 zijn er twee bewoners bijgekomen op locatie de Kattewaard en hebben zich een aantal interne verhuizingen voorgedaan. De mate van inzet van onvrijwillige zorg heeft zich daarbij op beide locaties gestabiliseerd in 2025 en de inzet van zzp-ers kon gestaag afnemen. Medewerkers zijn betrokken en bevolgen.

Ook financieel gezien is 2025 goed afgerond. Het positieve financiële resultaat is mede mogelijk gemaakt door adequate interne controle en gedisciplineerde omgang met middelen. Een aantal investeringen konden gedaan worden om de toekomstbestendigheid te verbeteren. In het voorjaar werd de jaarrekening over 2024 goedgekeurd en in het najaar hebben we de begroting en jaarplan voor 2026 vastgesteld.

Als RvT kijken we goed terug op het jaar 2025. Dit jaar werd voor de RvT gekenmerkt door groeiende stabiliteit en constructieve overleggen. We troffen de Raad van Bestuur (RvB) zes keer in formele vergaderingen, maar hadden daarnaast ook regelmatig contact: soms in kleinere commissieverbanden, soms informeel tijdens bijvoorbeeld een barbecue van 't Kastheerl. Daarbij kwam de dagelijkse gang van zaken maar ook de toekomst van 't Kastheerl aan bod, waarbij kansen en risico's in goed overleg in kaart gebracht werden.

Daarnaast hebben we in het afgelopen jaar ook een aantal keer vergaderd met de Ondernemingsraad (OR) en de Verwantenraad. Dit waren zinvolle gesprekken om meerdere perspectieven te leren kennen en waarin onder andere de ontwikkelingen met betrekking tot een derde locatie, vacatures in de RvT en de financiële stand van zaken behandeld zijn. Ook is stilgestaan bij de voortgang van de OR-verkiezingen en de samenstelling van de Verwantenraad.



REFLECTIES VANUIT DE VERWANTENRAAD, RAAD VAN TOEZICHT EN RAAD VAN BESTUUR:

In januari is het 10-jarig bestaan van 't Kastheel uitbundig gevierd met alle bewoners en meer dan 100 betrokkenen. Tijdens deze bijeenkomst werd met grote waardering teruggeblikt op de afgelopen periode, terwijl er ook vol vertrouwen werd uitgekeken naar de toekomst. De sfeer was uitstekend, de presentatie geslaagd en de animatie werd positief ontvangen. In februari is besloten de winkel voor gebruikt Lego-speelgoed voort te zetten op een nieuwe, meer centrale locatie. Deze locatie is tevens groter, wat extra mogelijkheden biedt. De winkel levert een waardevolle bijdrage aan de dagbesteding van een aantal cliënten. Tijdens de strategiebijeenkomst in mei is uitvoerig aandacht besteed aan de voortzetting en innovatie van de kwaliteit van zorg en de mogelijkheden voor verdere uitbreiding van de organisatie, gelet op de grote landelijke vraag naar de expertise van 't Kastheel.

Ook in mei is Henk Prins herbenoemd als voorzitter van de RvT voor een tweede termijn. Daarnaast is met hulp van een extern bureau de procedure gestart voor een nieuw lid RvT als opvolger van Joris van der Park in verband met het regulier aflopen van zijn tweede termijn. In september is Willemijn Homans begonnen als nieuw lid RvT met portefeuille kwaliteit en veiligheid. In september is ook de procedure

gestart voor een nieuw lid RvT met portefeuille bedrijfsvoering vanwege het regulier aflopen begin 2026 van de tweede termijn van Adrie Kuyper. Deze procedure wordt in 2026 afgerond.

De interne zelfevaluatie van de RvT heeft plaatsgevonden in november. Hieruit kwamen een aantal concrete acties voort zoals aanpassing van het reglement RvT. Daarnaast is er mede op verzoek van de RvB gesproken over of en hoe het gevoel bij de RvT versterkt kan worden voor de bijzondere kenmerken van 't Kastheel. Zeker gezien de nieuwe samenstelling van RvT, kan een dag meelopen meer inzicht opleveren dan alleen het gesprek voeren. Willemijn Homans heeft dit reeds ervaren tijdens een meeloopdag. Ook de andere RvT leden gaan uitgenodigd worden. Daarnaast hebben alle RvT-leden in 2025 een passende cursus of opleiding gevolgd.

De jaarlijkse renumeratiegesprekken tussen de RvT en de RvB zijn in december gevoerd. Mede na advisering van RvB, OR en Verwantenraad heeft de RvT besloten om de samenstelling van de RvB de komende jaren ongewijzigd te laten onder het motto 'never change a winning team'. Tegelijkertijd kijkt het RvT vooruit naar 2026 als een jaar van verdere consolidatie en daarmee



'In januari is het 10-jarig bestaan van 't Kastheel uitbundig gevierd met alle bewoners en meer dan 100 betrokkenen.'



stabilisatie maar ook naar verandering in de toekomst juist om die bijzondere belofte 'je mag hier je leven lang blijven wonen' waar te kunnen blijven maken ook voor onze ouder wordende bewoners. Daarvoor hebben wij vooral onze bijzondere medewerkers nodig. De RvT wil graag de Raad van Bestuur, de Verwantenraad, de Ondernemingsraad en alle medewerkers bedanken voor hun bevlogenheid en betrokkenheid bij alle bewoners.

DE RAAD VAN BESTUUR:

Het uitgebreide jaarverslag van het bestuur is integraal onderdeel van de jaarrekening. Wij doen niet graag onnodige dubbelingen dus we houden het hier kort.

Bijzondere bewoners vragen bijzondere zorg en dat vraagt de voortdurende aandacht van velen. Het vraagt de volledige inzet en betrokkenheid van medewerkers (individueel en georganiseerd via de OR), de steun van verwanten, inzicht en begrip bij externe

partijen en een toezichthoudend orgaan dat begrijpt waar het bij 't Kastheerl om draait. Doorgaans lopen onze processen naar wens en zijn de uitkomsten goed maar soms gaat het met een bewoner anders dan gehoopt. En dan is het goed wanneer we elkaar snel weten te vinden en begrijpen. Op dat punt hebben wij niet te klagen.

We kijken met tevredenheid terug op de kwaliteit van de geleverde zorg in het jaar 2025; de basis is verstevigd en we zijn klaar voor de toekomst, een toekomst met uitbreiding, met name voor onze ouder wordende bewoners.

Wij willen alle betrokkenen bedanken voor hun inzet en steun. In het bijzonder de medewerkers, zij maken de magie!



'We kijken met tevredenheid terug op de kwaliteit van de geleverde zorg in het jaar 2025; de basis is verstevigd en we zijn klaar voor de toekomst, een toekomst met uitbreiding, met name voor onze ouder wordende bewoners.'