



Jaarverslag
2025

Ruimte en
houvast om te
leven Samen
bouwen aan
perspectief



Voorwoord

*“Wij doen
gewoon
normaal
en vaak
is dat
anders”*

Bij De Weerde draait alles om mensen en hun unieke verhaal. Soms raakt iemands leven uit balans door een psychische kwetsbaarheid, een verstandelijke beperking, verlies of een opeenstapeling van tegenslagen. Dan is het nodig om opnieuw veiligheid en evenwicht te vinden. En kansen te krijgen om jezelf weer te ontdekken, je eigenheid te (her)vinden en stap voor stap verder te groeien. Wij bieden een thuis met rust, structuur en erkenning: in een van onze woonlocaties, appartementen of via ambulante begeleiding in Twente. Een eigen plek waar mensen zich welkom, gezien en gehoord voelen. Van daaruit bouwen we samen met hen en hun naasten aan stabiliteit, levenskwaliteit, veerkracht en groei. Altijd met oog voor iemands unieke situatie en in het tempo dat past.

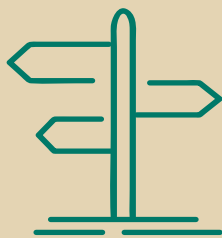
In dit jaarverslag delen we een aantal van die unieke verhalen van het afgelopen jaar. We zijn blij met de ontwikkelingen die De Weerde in 2025 heeft doorgemaakt. Ze dragen stuk voor stuk bij aan het bieden van ruimte, houvast en perspectief. We zijn onze medewerkers, cliënten en hun naasten, ketenpartners en alle andere mensen die bij De Weerde betrokken waren, dankbaar voor hun inzet.

Karen Westerhoff
Janet Plegt



1 De zorg bij De Weerde

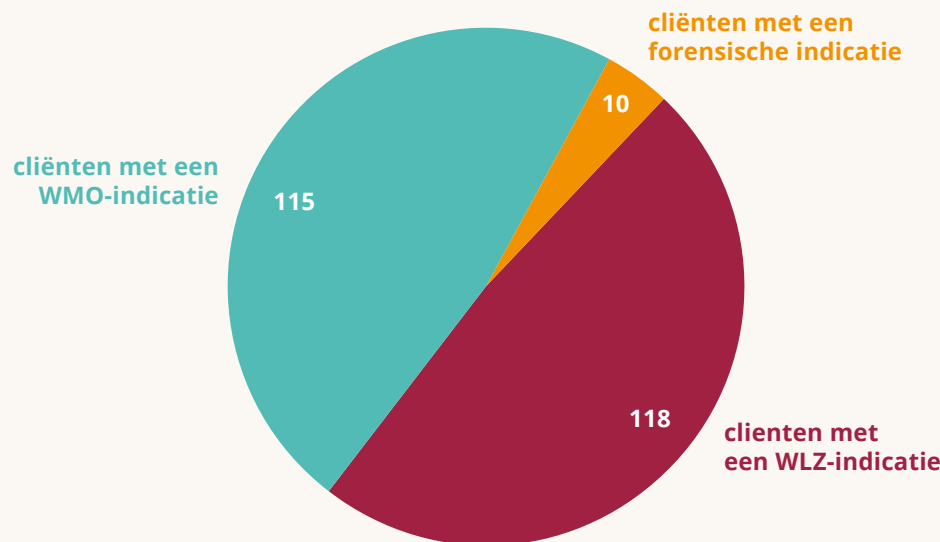
Als het leven ingewikkeld is



Leven met een psychische kwetsbaarheid of beperking vraagt veel, van mensen zelf en vaak ook van hun naasten. Soms lukt zelfstandig wonen en leven niet (meer). Dan ontstaat de behoefte aan houvast, nabijheid en iemand die meeloopt. De Weerde biedt beschermd wonen, begeleiding en behandeling voor mensen vanaf 18 jaar in Twente. Dat doen we in onze eigen sfeervol ingerichte woonlocaties en appartementen. Of via ambulante zorg thuis. Wat we doen, vraagt vakmanschap en toewijding: een stabiele basis scheppen met rust en veiligheid, en tegelijk ruimte openen voor herstel, ontwikkeling en het ontdekken van talenten. Soms is het maximaal haalbare dat iemand weer rust en stabiliteit ervaart. Andere keren lukt het mensen om nieuwe stappen te zetten: naar meer zelfstandigheid, meer aansluiting bij anderen, en het (her)vinden van zin en richting in het leven. Zo waren we getuige van bijzondere stappen van cliënten in onze trainingshuizen, die we startten in 2025. We konden rust en stabiliteit bieden door de overname van Actolei en de opening van onze nieuwe locatie Wierdensestraat.

Overzicht cliënten en zorg

31 december 2025 waren er 243 cliënten in zorg:



Wachttijd & doorstroom:

- **Ambulante zorg: geen wachttijd**
- **Beschermd Wonen: net als vorige jaren, hoefde niemand langer te wachten dan 6 maanden, m.u.v. Enschede*.** Reden is dat we onze nieuwe cliënten kennen en creatief meedenken. We hebben een goede uit- en doorstroom: telkens als er een plekje vrijkomt, gaan we na bij wie deze plek zou kunnen passen. Dat bespreken dan gelijk met de cliënt(en). Dit houdt onze wachttijd nog altijd kort.

* Wil men echt in Enschede wonen, dan is de wachttijd langer. We zijn dan ook blij dat we in Enschede in 2026 een nieuwe locatie kunnen openen.

Het leven leren



Dion Winkelhorst
over het trainingshuis

Het zou hilarisch zijn: een visitekaartje met de functienaam 'woonbegeleider-klusjesman-verhuizer-vraagbaak-huishoudcoach-sfeermaker'. En toch brengt Dion Winkelhorst die functie in praktijk, bij het trainingshuis. Daar oefenen jongeren hun vaardigheden voor zelfstandig wonen. Eigenlijk zou niet zijn functie op dat kaartje moeten, maar zijn belangrijkste taak: signaleren, van oud gedrag, van de sfeer, van irritaties tot geluismomenten, van persoonlijke kracht.

Dion hielp jongeren van Op de Proef in 2025 bij zelfstandig leren leven aan de Baniersweg in Almelo en later dat jaar ook bij een tweede geopende trainingshuis aan de Wilhelminastraat in Enschede.

→ [Locaties](#)

Ga d'r maar aan staan

Op jezelf gaan wonen. Dat is niet makkelijk. Je moet op tijd je huur en andere lasten betalen. Zorgen dat je koelkast gevuld blijft. Het huis schoon houden. En dan heb je ook nog je werk of opleiding én vrienden waar je tijd voor wilt maken. Hoe regel je dat?! Alle cliënten van het trainingshuis, hebben een traject bij Op de Proef doorlopen of zijn daar nog mee bezig. Ze zijn zo gegroeid, dat zelfstandig wonen haalbaar werd. 'In het trainingshuis oefenen ze met de vaardigheden die je daarvoor nodig hebt,' legt Dion uit, terwijl hij bij de voordeur staat. 'Deze deur bijvoorbeeld, die sluit niet goed. Hoe lossen we dat op? En hoe zorg je er met elkaar voor dat het hier fijn wonen is?'

"Ik ben een soort vlieg op de muur"

Eigenlijk is het trainingshuis niet zo anders dan een studentenhuus. Alleen heb je daar geen begeleider als Dion. 'Ik probeer de jongeren continu bewust te maken van hun gedrag. Bijvoorbeeld door na te gaan hoe het komt dat ze zich niet houden aan de afspraak. We hebben allemaal soms ergens geen zin in en toch doe je het. Wat zit erachter, dat dat nu niet lukt?' Dat heeft, zo merkt Dion, vaak te maken met oud gedrag.

Niet weggkomen met oud gedrag

Juist in een thuissituatie, is het makkelijk om terug te vallen in oud, destructief gedrag. Zoals boos worden, je terugtrekken of je teveel aanpassen. Het trainingshuis geeft nieuw gedrag de ruimte om in te slijten. Daarin heeft Dion een 'supersignalerende' rol: 'Ik ben een soort vlieg op de muur. Ik ben er veel en ik zie veel. Hoe kom je uit je bed, hoe kom je terug van je werk, wat is de stemming in huis? Ik breng het gedrag van thuis in kaart. Ze komen dus niet weg met oud gedrag.' Wat Dion signaleert, deelt hij met de persoonlijk begeleiders (pb'ers) en bespreekt hij met de jongeren zelf. Daarin balanceert hij tussen begeleidingsstijlen. 'Sommige jongeren zijn moeilijk in beweging te krijgen. Zij stellen bijvoorbeeld steeds hun huishoudtaken uit. Vaak lukt het om te ontdekken hoe dat komt en om een draai aan



dat gedrag te geven. Dat overleg ik dan steeds met mijn collega's van Op De Proef. Ik ken alle persoonlijke leerdoelen en volg ieders proces, via rapportages en contact met de pb'ers.' Waar de pb'ers de thema's dieper bespreken, volgt Dion die lijn in de dagelijkse dingen zoals daginvulling, omgaan met geld, huishouden en vrije tijd. Hoe dat gaat, koppelt hij terug aan de pb'er. Dat maakt de cirkel rond.

Inslijten van wat gewoon is

Een belangrijke taak van Dion is de leefomgeving normaliseren. Veel van deze jongeren zijn een normale woonsituatie ontwend. Maar in het trainingshuis moeten de jongeren toch echt, net als iedereen, een compleet huishouden runnen. 'Ze houden hun kamer netjes, stoffen de woonkamer af, geven de planten water. Dat soort dingen.' Dion leert ze algemene huishoudelijke zaken. Hoe vaak en hoe doe je de was bijvoorbeeld? Hoe verschoon je je bed? Maar dus ook: wat doe je als je deur klemt? 'Hoe fijn de facilitaire dienst van De Weerde ook is, ik maak er zo min mogelijk gebruik van. Dat kun je als particulier ook niet zomaar. Dus ik kijk, samen met de jongeren, wat we zelf kunnen fixen.' Zo bezocht

hij onlangs een jongere die net een eigen huurwoning toegewezen had gekregen. In het washok zat schimmel. 'Dan tip ik hem om even een spray te kopen en handschoenen. Ga het maar wegboenen.'

“Soms even lekker de regels negeren”

Maar zoals thuis voor niemand alleen maar werken is, is het dat ook bij het trainingshuis niet. 'We hebben het samen gezellig. Daar investeer ik in. We doen gezellige dingen, een spelletje, samen eten, dat soort dingen. En iedereen mag gewoon jongere zijn. Dat ben ik ook geweest. Daar hoort soms dat patatje bij, als het even zo uitkomt. Of even een vol aanrecht. Ik ben geen politieagent.' Waardevol is, dat jongeren elkaar aanspreken op gedrag dat tegen de afspraken is en op ongezond gedrag, zoals je telefoon meenemen naar bed of je steeds onttrekken van de gezamenlijke momenten. Jongeren die er al langer wonen, laten met hun eigen gedrag ook ongedwongen zien: zo doen we dat hier. Er is ook aandacht voor elkaar, ziet Dion: 'Pas geleden nog,

toen hebben cliënten een Suikerfeest georganiseerd voor een medecliënt die aan de Ramadan meedeed. Ze nodigden zelfs oud-huisgenoten uit. Zo mooi, hoe die contacten groeien.'

De volgende stap

Meestal is een jongere na 6 tot 9 maanden in het trainingshuis, klaar voor de volgende stap. 'Die groei is een vloeiend proces. Alles moet kloppen. Dat ze open en eerlijk zijn, dat ze werk hebben of een opleiding doen, hun vriendenkring en de dagstructuur voor elkaar, het complete plaatje.' Dion bespreekt de groei met de jongeren, net als de pb'ers dat doen. De stap naar meer zelfstandigheid gaat in goed overleg en is altijd op maat. Een effectief voorbeeld is de 3-partijenovereenkomst, waarbij de jongere zelf een huis huurt op basis van een overeenkomst tussen gemeente, woningcorporatie en De Weerde (zoals Jeroen, [zie pagina 45](#)). Dit geeft een stevige basis met vangnet, van waaruit de jongere het écht zelf mag gaan doen.

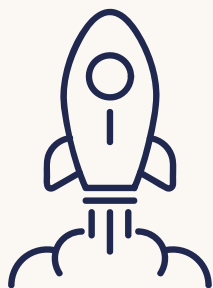
“Je hoeft het nooit meer alleen te doen”

En zelfs dan, zijn we niet volledig uit beeld. Zo biedt Op De Proef een Community, waar oud-deelnemers aan Op de Proef elkaar meermaals per week kunnen ontmoeten op een manier die bij ze past. Zij delen ook een app-groep waarin ze, als die behoefte er is, contact kunnen houden en steun kunnen vinden bij elkaar. 'Als het nodig is, kun je ergens op terugvallen. Ook daarbuiten wil ik beschikbaar zijn als het nodig is. Het gaat ons aan het hart. Zo hebben we een bereikbare dienst voor de jongeren van Op De Proef.

Laatst werd ik gebeld door een oud-deelnemer die uit zorg was, maar nog wel in de appgroep zat. 'Sorry dat ik je bel,' zei ze, maar ik loop vast'. Ik heb haar gevraagd wat ik voor haar kon doen. Vaak zijn het hele kleine acties. Waar het om gaat: iemand kan er weer mee verder.'

Op de Proef: daar is moed voor nodig

Stel je voor: je komt aanfietsen bij de bus van Op de Proef. In je eentje. Trillerig van spanning over wat je de komende dagen te wachten staat. Je twijfelt. Waar ben je in vredesnaam aan begonnen?! Even denk je: ik draai om, ik doe het niet! En tóch stap je in die bus, vol andere deelnemers die je nog nooit hebt gezien. Een hele week lang, samen op een onbekend Ameland...



In 2025 is de Universiteit Twente op verzoek van De Weerde gestart met een onafhankelijk meerjarig onderzoek naar de effecten van Op de Proef. Dit onderzoek levert de eerste resultaten over enkele jaren op (>2 jaar). Deze zullen inzicht geven in de langetermijneffecten van deze vorm van begeleiding afgezet tegen de zorgkosten over die periode.

We hebben veel bewondering voor alle deelnemers van Op de Proef. Want hoe moedig is de stap om zo'n reis te starten! Ze hielden het vol, nagenoeg alle 92. Waar ze met capuchon over hun hoofd vertrokken, kwamen ze terug in Op de Proef-hoodie, trots, tevreden, soms zelfs met opgeheven hoofd. Het succes laat zich zien in de cijfers, maar voor ons vooral in de unieke verhalen van de deelnemers en hun ouders. Daaraan droegen we bij door eigenlijk gewoon normaal te doen. Voor Op de Proef betekent dat bijvoorbeeld, dat alle begeleiders de taal van de jongeren spreken. Dat het woord 'Fucking' met regelmaat over tafel gaat, hoort daar ook bij. En dat we niet loslaten, ook al is iemand uit zorg en krijgen we dat telefoontje of bezoekje niet vergoed. Onze inzet betaalt zich uit, hoe dan ook. Dat geloven we, dat zien we en dat voelen we, iedere dag.

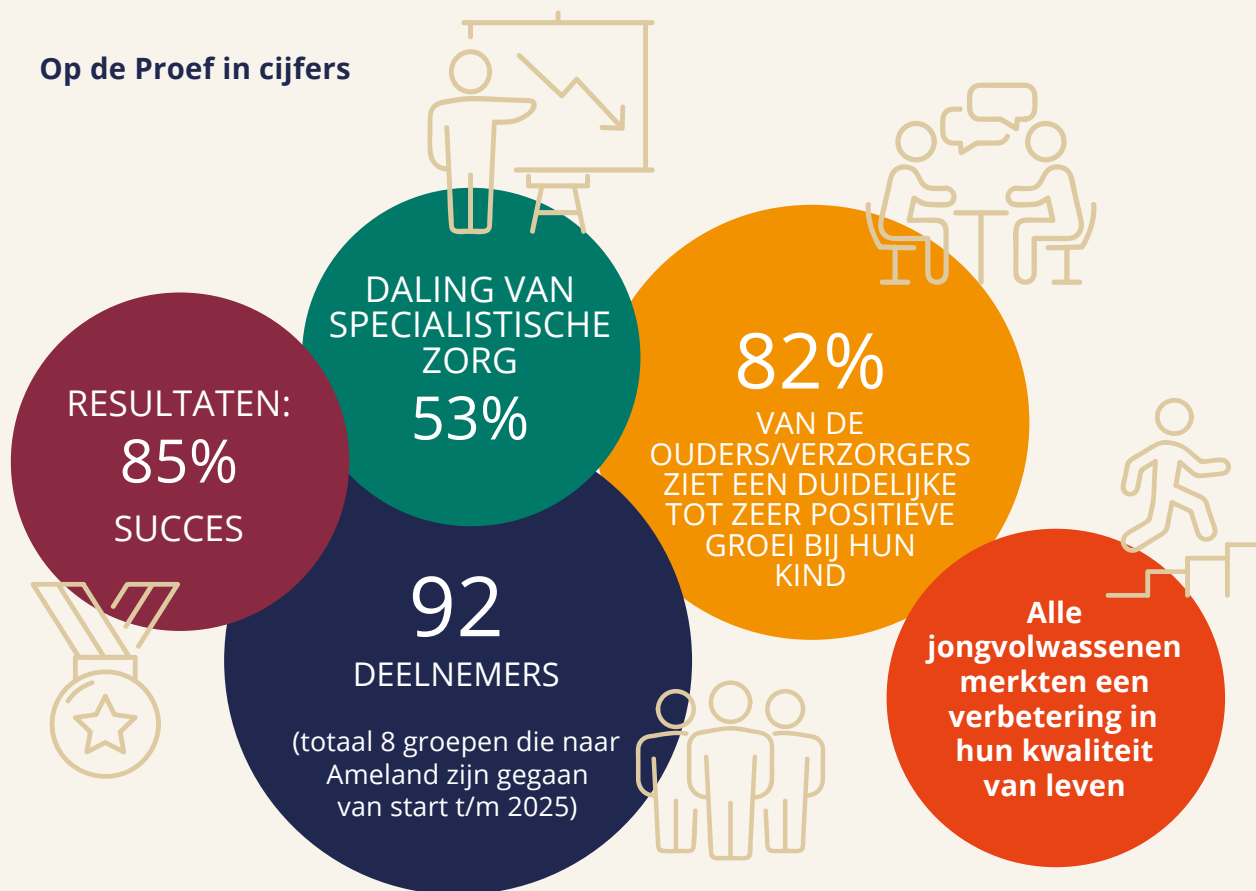
Wij voerden vorig jaar ook zelf onderzoek uit naar de resultaten van Op de Proef. Op de volgende pagina vindt u de belangrijkste conclusies en een korte beschrijving van de inhoud van Op De Proef.



Dit is Op de Proef

Een week op Ameland: het is de start van Op de Proef. Daar begint de kennismaking van een groep van 12 jonge deelnemers die samen een intensief traject van 12 weken doorlopen. Het traject bestaat uit groepsessies, activiteiten en individuele gesprekken, begeleid door een vast team van begeleiders. Het fundament onder Op de Proef is de kracht van deze groep. Ook na het traject blijft de steun vanuit die groep bestaan. Tijdens het traject krijgen de deelnemers diepgaand inzicht in wie ze zijn en in hun gedrag en hoe ze destructief gedrag kunnen ombuigen. 85% van de deelnemers geeft aan dat hun leven na Op de Proef aanzienlijk beter is: ze gaan weer een opleiding of cursus volgen en vinden een baan, vrijwilligerswerk of dagbesteding. Ze krijgen grip op hun angsten en verslavingen. Ze hebben minder specialistische hulp nodig. Ze voelen meer eigenwaarde en durven meer verantwoordelijkheid te dragen. Ze hebben een betere band met hun ouders of verzorgers.

Op de Proef in cijfers



Wie we zijn en wat we doen

De ontwikkeling van de waardenkapstok

'Wat is dat toch, wat jullie zo anders maakt?' Die vraag krijgen we bijna dagelijks. Het antwoord is niet zo gemakkelijk. Dat komt stevast neer op: Wij doen gewoon normaal. Maar vaak is dat anders. En dat zit 'm in tal van kleine gedragingen en keuzes, die samen bepalen wie we zijn. Om duidelijker woorden te geven aan wat dat dan precies is, hebben we in 2025 de waardenkapstok ontwikkeld. Een document dat ons helpt om grip te krijgen op wat De Weerde nu echt De Weerde maakt. De waardenkapstok is in 2025 vastgesteld en zal de komende jaren steeds meer gaan leven onder alle medewerkers en houvast bieden aan nieuwe medewerkers.



De kracht van de juiste omgeving

Mensen zijn niet maakbaar. Het leven laat zich niet plannen. Wat we wél kunnen, is de juiste omgeving scheppen – met veiligheid, vertrouwen en goede zorg. Zodat stabiliteit, herstel en ontwikkeling mogelijk worden. Daarmee sluiten we aan bij wat de samenleving nu en in de toekomst nodig heeft: begeleiding en woonplekken die niet afstandelijk of ingewikkeld zijn, maar dichtbij, menselijk en slagvaardig.



Locaties

Dit zijn de locaties waarmee
De Weerde in 2025 uitbreidde.



Wierdensestraat Almelo – Nieuwe locatie

Onze nieuwste locatie in Almelo aan de Wierdensestraat, is een sfeervolle villa omringd door een grote tuin. Het is een nieuw thuis voor 13 cliënten die het best geholpen zijn met 24-uurs zorg. Hier woont vooral de ouder wordende cliënt, maar er is ook plaats aan jonge cliënten. Zo is er een mooie mix. We denken er, zoals overal bij De Weerde, in mogelijkheden en we ondersteunen elkaar. Op deze locatie werkt een team het hele diverse achtergronden en kwaliteiten, maar allemaal met een warm hart voor de mens. Zelfstandigheid moedigen we waar mogelijk aan, we staan samen klaar wanneer dat nodig is.



Scholtenhof Zenderen – Overgenomen locatie

Op een groen terrein met 5 wooncomplexen, verblijven 38 cliënten die 24-uurszorg ontvangen. Allemaal zijn ze bekend met complexe problematiek in combinatie met een LVB (Licht Verstandelijke Beperking). Maximaal 10 van de totaal 38 cliënten, heeft een justitiële titel (een forensische maatregel). De Scholtenhof is eigenlijk een wereld op zich: sommige cliënten komen niet of zelden van het terrein af. Ze wonen er en doen er dagbesteding, zoals hout zagen en verzorging van de schapen en vogels. Er heerst rust, er is een strikte dagstructuur en er is maatwerk zorg op basis van het persoonlijke zorgplan.





Baniersweg Almelo – Nieuwe locatie

Deze locatie is één van de twee trainingshuizen van De Weerde, waar jongeren die het programma Op de Proef hebben gevolgd (of volgen), oefenen met de vaardigheden voor zelfstandig wonen. Een soort studentenhuus, maar dan met begeleider en soms met werk in plaats van studie. Ze werken aan het leiden van een zelfstandig(er) leven, met alles wat daarbij hoort. Of het nu gaat om het bijhouden van je huishoudelijke taken, hoe je je koelkast vult, hoe je daginvulling is, je sociale contacten onderhoudt of met geld omgaat. Alles krijgt aandacht. Met als ultiem doel: zelfstandig wonen, met minder zorg of misschien wel helemaal zonder.



Wilheminastraat Enschede – Nieuwe locatie

Deze locatie is één van de twee trainingshuizen van De Weerde, waar jongeren die het programma Op de Proef hebben gevolgd (of volgen), oefenen met de vaardigheden voor zelfstandig wonen. Een soort studentenhuus, maar dan met begeleider en soms met werk in plaats van studie. Ze werken aan het leiden van een zelfstandig(er) leven, met alles wat daarbij hoort. Of het nu gaat om het bijhouden van je huishoudelijke taken, hoe je je koelkast vult, hoe je daginvulling is, je sociale contacten onderhoudt of met geld omgaat. Alles krijgt aandacht. Met als ultiem doel: zelfstandig wonen, met minder zorg of misschien wel helemaal zonder.

Een overzicht van alle locaties van De Weerde, vindt u op onze website www.deweerde.nl/locaties.



2

Leren: over jezelf en hoe je dat inzet



Scholing en training 2025

We geloven ontzettend in de kracht van scholing. Het verbetert de kwaliteit van zorg aan onze cliënten, het geeft onze medewerkers zelfvertrouwen in hun werk en het helpt ze in persoonlijke groei en welzijn. Iedereen wordt er beter van: daar investeren we in, door verplichte scholing, facultatieve scholing en individuele scholing.

Verplichte scholing

Alle medewerkers die zorg verlenen bij De Weerde, volgen meerdere trainingen, gericht op zorginhoudelijke thema's waaronder preventief werken en handelen bij weerstand en agressie, risico- en oorzaken-analyse bij incidenten, psychopathologie en herstelgericht werken. Alle persoonlijk begeleiders (pb'ers) volgen extra scholing in declaraties en het ECD en er is extra scholing in regievoerderschap voor pb'ers, senior begeleiders en teamleiders.

Facultatieve scholing

De aanvullende scholing vergroot de kwaliteit van onze professionals en richt zich specifiek op verdieping bij de diverse functies. We stimuleren medewerkers om deze te volgen. Voorbeelden zijn de scholingen in: contextuele benadering (basis en verdieping), het betrekken van en omgaan met naastbetrokkenen, begeleiding stagiairs en kennis van de ggz door bijwonen referaten Mediant en e-learning.

Individuele scholing

Individuele scholing vergroot de kwaliteit van onze professionals en biedt ons de mogelijkheid om tegemoet te komen aan ontdekte kwaliteiten en ambities van onze medewerkers. We denken dan ook mee met scholingswensen van medewerkers en dragen actief scholingsmogelijkheden aan, als we kansen zien voor talentontwikkeling. In 2025 volgden medewerkers onder andere de opleidingen Management in de zorg (hbo), begeleider (mbo), Facilitair management, Psychologie (bachelor) en ACT.

Vakmanschap met persoonlijke aandacht, durf en verantwoordelijkheid



Onze medewerkers zijn bijzondere zorgverleners: vakmensen die deskundigheid combineren met warmte, durf en eigenheid. Ze krijgen ruimte om hun werk zo in te vullen dat het aansluit bij de unieke situatie van ieder mens. Daarbij horen verantwoordelijkheid en zorgvuldigheid, keuzes uitleggen, open zijn en handelen vanuit betrokkenheid. En ook lef: doen wat nodig is, een stap extra of buiten de gebaande paden, om beweging mogelijk te maken. Zo ontstaat verbindend vakmanschap vanuit het hart: professioneel en stevig, maar altijd nabij en mensgericht.

Vleugels krijgen



Manon Roolvink
over groei bij
De Weerde

Ze groeide van meewerkend teamleider op één zorglocatie naar teamleider met (gedeelde) verantwoordelijkheid over drie locaties. Waarvan ze er eentje, de Wierdensestraat, samen met collega-teamleider Marloes, volledig nieuw opstartte: van cliëntenbestand tot teamsamenstelling, van kamerindeling tot behang aan de muur. In gesprek met Manon over vertrouwen, groei en lef.

In 2022 startte Manon als teamleider aan de Grotestraat in Almelo, waar ze te maken kreeg met een team van zeer zelfstandige zorgmedewerkers, dat de verbinding met elkaars werk en werkwijze was kwijtgeraakt. Het team rust en richting geven, dat was het doel. Maar door een mix van omstandigheden op het werk en thuis, ging dat niet goed. Haar zwangerschapsverlof gaf haar de afstand die ze nodig had. Hoewel ze na haar verlof ook aan de slag kon op een andere plek bij De Weerde, koos ze daar niet voor. Waar ze wél voor koos, was de training Contextuele training (ontwikkeld door Ivan Nagy), die De Weerde aan alle medewerkers aanbiedt. 'Ik deed die training toevallig zonder collega's, waardoor ik in een persoonlijk leerproces kwam. Ik ben echt met mezelf aan de slag gegaan.' Door het te begrijpen, groeide ze van binnenuit. Ze leerde een natuurlijk leider te zijn, met andere technieken dan het haar bekende gestrekte been. Ze werd milder en leerde meer te managen door mee te bewegen.

“Door het te begrijpen, groeide ze van binnenuit”

Vanaf die training ging het snel. Het leek wel alsof ze vleugels kreeg. Manon keerde terug naar de Grotestraat en had zich voorgenomen: 'Ik ga het nu op mijn manier doen, niet meer met gestrekte been. Ik ga collega's zien en horen, voelen wat er speelt en dat sturen. Teamleider Marloes Voshaar kwam erbij, om de locatie samen te begeleiden. 'Dat ging als een tierelier,' lacht Manon, blij met de kracht van de combinatie: Marloes die sterk is in de zorginhoud, zichzelf in de bedrijfsmatige kant. De Grotestraat groeide in een half jaar tijd van 18 naar 45 cliënten. Dat lukte doordat ze actief behoeften signaleerden, inspeelden op vragen van verwijzers en passende mogelijkheden onderzochten. Ook het aanbod breidde zich uit met de groei van het aantal cliënten met een WLZ-indicatie. De koffiemomenten werden dagelijks in plaats van tweemaal per week, enkele dagen is er een georganiseerd ontbijt en er zijn meer activiteiten, zoals spelletjesmiddagen en één-op-één koken. 'Ik weet nog dat ik een tijd later een afscheidsetentje had van een collega, die in het begin niet zo blij met me was. Zij bedankte me nu en zei: 'Je staat echt in verbinding'. Dat was een groot compliment.' Inmiddels bestieren Manon en Marloes samen de Grotestaat, team ZOT en sinds 2025 ook de nieuwe locatie Wierdensestraat.



De nieuwe locatie



Wierdensestraat

De Weerde zag in Almelo een ouder wordende cliëntengroep, die fysiek meer hulp nodig kreeg en waar eenzaamheid een steeds belangrijker thema werd. Er was behoefte aan een nieuwe locatie met meer nabijheid. Toen deed zich de kans van het pand aan de Wierdensestraat voor. De Weerde schakelde snel. 'We zijn er eind augustus gaan kijken en op 1 oktober 2025 hadden we de sleutel.' Manon en Marloes durfden er vol voor te gaan: de hele inrichting bepaalden ze met elkaar, welke cliënten er konden wonen qua zorgvraag en -zwaarte, hoeveel medewerkers er nodig zijn met welke deskundigheid, en ga zo maar door. Na 2 maanden, openden ze een prachtige locatie waarvan iedereen zou zeggen: nieuw, maar typisch De Weerde! De locatie biedt 24-uurszorg aan 13 cliënten, met een uiteenlopende zorgvraag, maar vaak met meer behoefte aan nabijheid.

Werven op mensen, niet op functie

Waar Manon misschien wel het meest trots op is, zijn de medewerkers. 'Hier werken zoveel passievolle mensen! Daar hebben we echt op geworven: niet op functie, maar op mensen. We werden overspoeld met reacties.' In een kleine 3 maanden tijd, voerden Manon en Marloes 35 gesprekken en kregen ze het voor elkaar, dat het complete nieuwe te am vanaf januari volop draaide. Eigenlijk wisten ze al na een paar minuten: deze persoon past hier. Daarna werd de puzzel gelegd voor de invulling.

Naasten die verblijven in de zorgwoning van hun familielid: In de zorg ongebruikelijk maar eigenlijk zo logisch

De passie voor de mens, uitte zich vanaf dag één. Zo was er een cliënt die erg ziek werd en kort na de opening te maken kreeg met lange opnames in het ziekenhuis. Met warmte spreekt Manon over de enorme betrokkenheid van de medewerkers: 'Ze gingen 3x per dag naar het ziekenhuis, brachten schone kleren, namen een flesje cola mee want dat vond 'ie zo lekker.

Er was zóveel betrokkenheid.' Zijn zussen woonden aan de andere kant van het land. Op bezoek komen was met de hotel- en parkeerkosten een kostbare aangelegenheid. 'We hebben ze dus aangeboden om in de woning van hun broer te logeren. Dan aten ze soms een ontbijtje of warme maaltijd mee.' Ongebruikelijk, weet Manon, om een zorgwoning te laten bewonen door anderen dan de cliënt. En tegelijkertijd zou het juist normaal moeten zijn, vindt ze: 'Dit doe je in het gewone leven toch ook? Hoe onbetaalbaar is het contact tussen deze zussen en hun terminale broer?' Ze is ervan overtuigd: juist die persoonlijke zorg maakt het verschil.

Na lange tijd weer een verzorgd uiterlijk: dat maakt trots

'Vanochtend ook,' bedenkt ze zich, 'kwam ik een echtpaar tegen dat bij ons aan de Wierdensestraat woont. Toen ze net bij ons kwamen wonen, zagen ze er best onverzorgd uit. Maar vanochtend waren ze nétjes! Dat zei ik ze ook. De man straalde helemaal en hij zei trots: 'Jaha! En heb ie mien vrouw al ezeene?!' Haar haren mooi in de krul, mooie kleding aan... De begeleiding heeft dat op een hele speelse manier voor elkaar gekregen. Met een grapje soms. 'Even spiertjes trekken' zeggen ze dan, als ze die haartjes willen weghalen die daar niet horen, op de kin en zo.' Die aanpak werkt, het maakt mensen blij. Dat gold ook voor de buurt trouwens. Waar er eerst nog weerstand leek, stond kort na de opening een buurman met zijn kinderen voor de deur, met appeltaart. De medewerker die ze trof, was aangenaam verrast en vroeg ze binnen. Samen zijn ze de locatie rondgegaan en genoten ze van de taart.

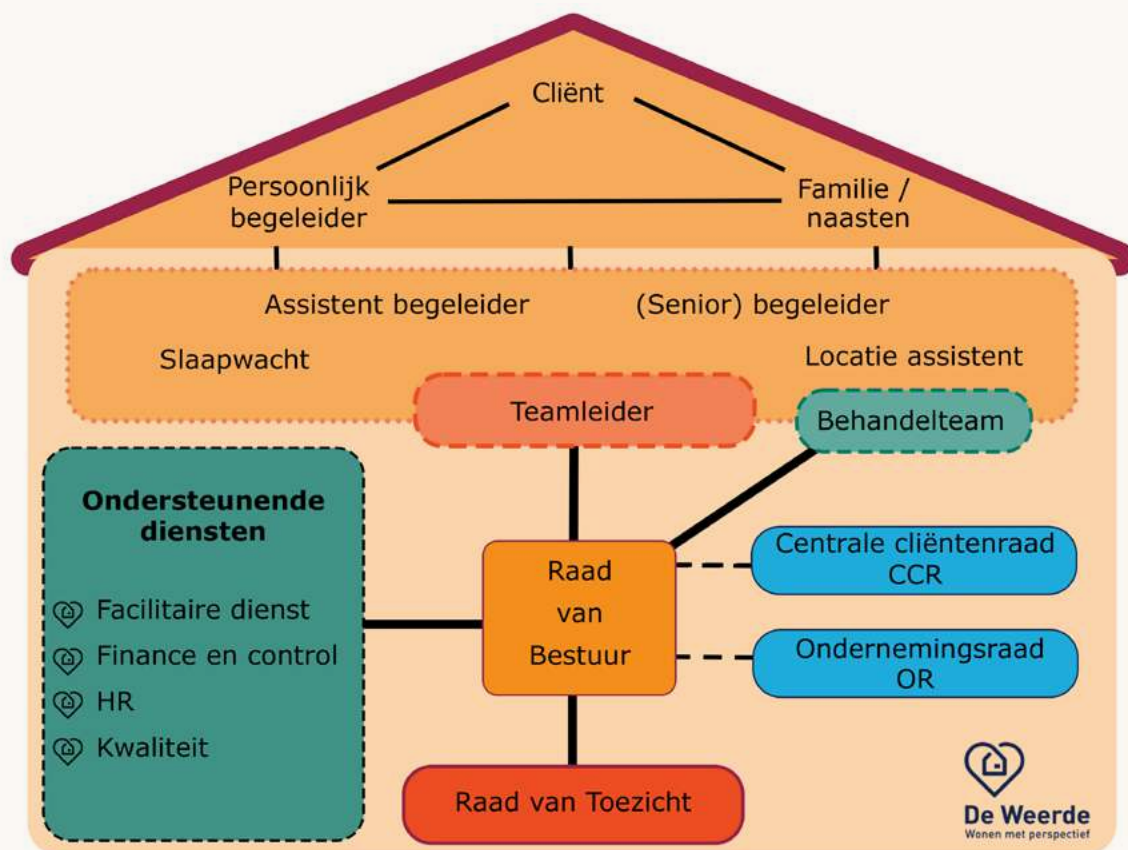
Vertrouwen om te ontdekken wie je kunt zijn

Vleugels krijg je niet, als je geen plek hebt om je af te zetten en te landen. Manon: 'Ik heb bij De Weerde mogen ontdekken waar ik goed in ben. En ze hielden vertrouwen in me, in wat ik kon. Dat gaf zelfvertrouwen. Er was ook altijd aandacht voor de balans tussen werk en privé. En dat werkt natuurlijk beide kanten op: ik ga ook op zaterdag even langs mijn werk, als dat nodig is. Of ik neem de telefoon op als een collega belt, al ben ik vrij. Die wederkerigheid is zó belangrijk.' Dat groeien smaakt naar meer. In mei 2026 start Manon met de 2,5-jaar durende opleiding Strategy & Leadership. 'Door deze master te doen, vertaalt mijn groei zich ook op papier.' Als doel heeft ze zich gesteld om te leren hoe ze bedrijfsmatig nog meer kan bijdragen aan de verdere professionalisering en ontwikkeling van de zorgorganisatie.

'De Weerde blijft pionieren. We zien overal kansen in. Maar dat betekent niet dat altijd alles kan.' Dat merkte Manon maar weer eens, bij het volledig zelf optuigen van een nieuwe locatie. 'Al leer je daar veel van, toch komen we er als organisatie niet onderuit om meer vast te leggen. Met wat meer structuur, weet je beter waar je aan begint.'

3 Ondernemen: nuchter georganiseerd

Organogram



Ondernemend en nuchter georganiseerd

Wij zijn een organisatie die doorpakt. Ondernemend en slagvaardig: we zien kansen, benutten die en regelen dingen snel en goed. Een mooi voorbeeld daarvan was de overname van stichting Actolei in 2025, waarmee ook de vraag naar forensische deskundigheid z'n intrede deed. We ondernemen zonder gedoe of poespas, nuchter en effectief, zodat mensen écht verder kunnen. Onze locaties zijn verzorgd, huiselijk en sfeervol ingericht, omdat onze cliënten dat waard zijn. En we gaan zorgvuldig om met middelen: elke euro zetten we in voor wat er echt toe doet, goede zorg en begeleiding.

Een bijzondere nieuwe locatie en doelgroep

Scholtenhof

Op een groen terrein met 5 wooncomplexen, verblijven 38 cliënten die 24-uurszorg ontvangen. Allemaal zijn ze bekend met complexe problematiek in combinatie met een LVB (Licht Verstandelijke Beperking). Maximaal 10 van de totaal 38 cliënten, heeft een justitiële titel (een forensische maatregel). De Scholtenhof is eigenlijk een wereld op zich: sommige cliënten komen niet of zelden van het terrein af. Ze wonen er en doen er dagbesteding, zoals hout zagen en verzorging van de schapen en vogels. Er heerst rust, er is een strikte dagstructuur en er is maatwerk zorg op basis van het persoonlijke zorgplan.

> [Locatie Scholtenhof](#)



Bestuurder
Karen over
overname Actolei,
Scholtenhof.

Een zorglocatie overnemen is complex, vanwege het welzijn van kwetsbare mensen, het grote maatschappelijke belang en de strenge regelgeving. We zijn dan ook dankbaar voor de inzet van de hele keten, om de overname van stichting Actolei mogelijk te maken. Die gezamenlijke inzet zorgde voor continuïteit van zorg, zekerheid voor personeel en nieuw perspectief. Karen Westerhoff, lid raad van bestuur, vertelt over kansen zien, doen wat nodig is en forensische scherpste.

Er is altijd een manier

In juni 2025 werd het faillissement van Actolei uitgesproken. Dan staat de toekomst in 1 klap op losse schroeven, voor de cliënten, de medewerkers en de familie. Daarin wilde De Weerde graag perspectief bieden. Nog dezelfde dag, belde Karen Westerhoff, lid raad van bestuur, met de curator. Daarna ging het snel: 'In een paar dagen tijd moesten we alle informatie inzien, schakelen met de Raad van Toezicht, een bod bepalen.' Uit 17 belangstellenden, werd het aan De Weerde gegund. 'Er was vertrouwen in dat wij deze overname konden behappen.' Het bericht kwam midden in de zomervakantie. Karen heeft dan ook menig uur met de laptop op schoot gezeten, voor de tent in Frankrijk. Want ineens is er de verantwoordelijkheid over een grote nieuwe locatie met tientallen medewerkers en cliënten die in onzekerheid zaten over de dag van morgen.

De hele keten, één doel

In de periode van overname, is De Weerde bijgestaan door een bevlogen curator, die alles in het werk stelde voor een vlotte overname: geen administratieve verrekenmodellen, geen ingewikkelde zorgadministratie, maar pragmatisch samen toewerken naar continuïteit van zorg en zekerheid voor de medewerkers. Vanaf zijn eerste betrokkenheid, at de curator wekelijks een warme lunch mee met cliënten en medewerkers, om ze alle stappen laagdrempelig en duidelijk uit te leggen. Naast de bewonderenswaardige inzet van de curator, heeft De Weerde in de hele keten volop medewerking ervaren. Zo gaf de bank spoedig goedkeuring, zette Justitie gelijk het contract over, toonden reclassering en klinieken hun betrokkenheid door vaker langs te komen en bracht de burgemeester van Borne al in de 1e week een bezoek. Het bevestigde ons dat er altijd een manier "is om samen perspectief te bieden.

De basis op orde

De Weerde nam 15 oud-medewerkers over, die er al jaren werkten met grote betrokkenheid. 'Ze waren er elke dag, ook in die roerige tijd. Ze bleven de zorg leveren, hoe onzeker de toekomst ook was. Dat vind ik bijzonder. Er is lange tijd een enorm beroep op ze gedaan. Werken, werken, werken, terwijl er weinig tegenover stond qua investering en waardering. Daarom was 'rust' de basis van ons plan: dat de zorg doorging en iedereen op adem kon komen. We hebben er bewust voor gekozen om het eerst half jaar geen grote veranderingen door te voeren.'

"Het was bizar hoe we overspoeld werden met reacties, in deze arbeidsmarkt middenin de zomervakantie."

Voor rust en kwaliteit van zorg, waren ook nieuwe medewerkers nodig. Daarvoor plaatste De Weerde een kleine oproep op social media. 'Het was bizar hoe we overspoeld werden met reacties, in deze arbeidsmarkt middenin de zomervakantie. We kregen 30 sollicitanten en namen 20 nieuwe collega's voor Scholtenhof aan, in het eerste half jaar.' Oud-medewerkers deelden hun uitgebreide kennis met hun nieuwe collega's, zodat kennis bewaard bleef.



Kwaliteit in begeleiden en wonen

Het bouwen kon beginnen, aan 'locatie Scholtenhof'. Die naam moest het blijven, vonden de cliënten, toen ze werden gevraagd hoe de locatie moest heten, aan die naam waren ze gewend. Karen was de eerste maanden dagelijks bij Scholtenhof. Ze werd intensief bijgestaan door het behandelteam, waaronder SPV'er Lonneke Hemmeler, die veel forensische kennis meebracht door haar werkervaring. 'In deze periode gingen we terug naar de basis: wie woont hier, wat is de ondersteuningsvraag en hoe geven we daar op de juiste manier invulling aan? We brachten zorgplannen op orde, richtten ons Elektronisch Cliëntendossier (ECD-)systeem in ter vervanging van het verouderde systeem dat in gebruik was en brachten de dossiers op orde, inclusief risicotaxaties.' Justitie deelde daarvoor een duidelijk kwaliteitskader, dat hielp om precies te leveren wat gevraagd werd. Ook de controller van De Weerde, Chantal Alkoutobi, werkte keihard. Ze maakte de nieuwe locatie binnen 3 maanden rendabel, een bijzondere prestatie. 'Voor elke minuut zorg haalde ze de bijpassende vergoeding binnen, door indicaties continu in de gaten te houden en tijdig in te dienen.



Ook werden de roosters op orde gebracht: vaste roosters met uren die kloppen en geen extra diensten. Zo ontstond er wat rust bij de medewerkers die al tijden keihard hadden gewerkt voor continuïteit van zorg. 'Tegelijkertijd hadden we wel duidelijke verwachtingen qua taken en verantwoordelijkheden, als je aan het werk was.' In de gebruikelijke werkwijze bij Scholtenhof lag de verantwoordelijkheid grotendeels bij de deskundigen in plaats van de begeleiding. 'Als je lange tijd niet wordt bevraagd op niveau, raak je ontwend om zelf verantwoordelijkheid te nemen. Daarmee verdwijnt je professionaliteit.' De verschuiving naar meer verantwoordelijkheid bij de begeleider, was een onderdeel van de andere werkwijze die is doorgevoerd:

- **Kernteam**s, vaste begeleiders en pb'ers per wooneenheid, geven cliënten rust door de bekende gezichten. Het geeft medewerkers rust, omdat zij niet meer volledig op de hoogte hoeven zijn van 38 cliënten maar slechts van ongeveer zeven. Dat zorgt voor meer focus en kwaliteit van zorg.
- **Teamleiding**, een senior begeleider per kernteam en twee teamleiders, bewaakt de kwaliteit van zorg in de dagelijkse aansturing op de werkvloer.
- **Verantwoordelijkheid** waar deze hoort, biedt taakhelderheid en vergroot eigen professionaliteit.

De effecten hiervan zijn al zichtbaar: het gemiddeld aantal incidenten is gedaald.

Forensische scherpte

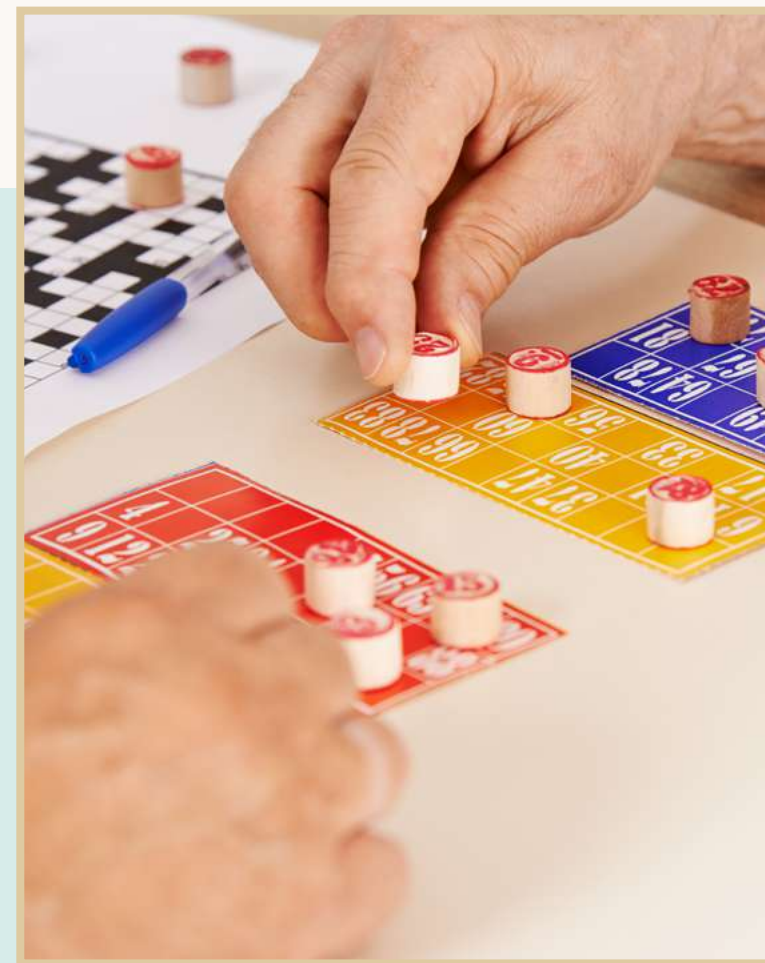
Met de overname van stichting Actolei, begeleidt De Weerde ook mensen met een justitiële achtergrond. Dat vraagt van medewerkers een aanvullende deskundigheid die we forensische scherpte noemen. In 2025 richtten verschillende acties zich op het opbouwen van die scherpte.

Dit is forensische scherpte

Forensische scherpte houdt in, dat medewerkers bewust zijn van mogelijke risico's en deze weten in te schatten, dat zij op tijd grensoverschrijdend gedrag signaleren en professioneel handelen als situaties kunnen escaleren. Ze analyseren gedrag en situaties continu en stemmen hun handelen zorgvuldig af op het behandelperspectief en op de veiligheid. Daarbij zoeken de medewerkers steeds de juiste balans tussen zorg, begeleiding en veiligheid. Zo dragen ze bij aan een helpende, veilige omgeving voor cliënten, medewerkers en de samenleving.

Lerend werken voor Scholtenhof

Bij De Weerde stimuleren we een open, lerende werkwijze. Zo bespreken medewerkers casuïstiek, reflecteren ze op incidenten en stellen ze elkaar kritische vragen, als dat nodig is. Door intervisie, scholing en gezamenlijke reflectie, blijven teams zich ontwikkelen en houden ze elkaar scherp. Onze werkprocessen ondersteunen dit. Voor Scholtenhof zijn dat de risicotaxaties, signaleringsplannen en zorgvuldige rapportages. Belangrijk, want ze helpen signalen tijdig te herkennen en multidisciplinair te bespreken. Zo ontstaat een gedeeld beeld van risico's en passende interventies. Met deze manier van werken, versterken we het professioneel oordeelsvermogen van medewerkers en zorgen we ervoor dat goede zorg en veiligheid hand in hand gaan.



Op de volgende pagina vindt u de acties die we uitvoerden om forensische scherpte te bereiken, en wat dit opleverde.

Acties en resultaten

Signalering en risicomanagement

- Alle dossiers op orde gebracht (o.a. zorgplan, bejegeningplan, structuurlijst en signaleringsplan)

✓ **Resultaat:**
risicotaxaties kunnen door de kliniek tijdig en volledig uitgevoerd worden

- Alle medewerkers zijn getraind in het TBS-stelsel (faseplan, verlopen en bijbehorende regels)

✓ **Resultaat:**
handelen volgens geldende regels en inschatten risico's in lijn met behandelperspectief en veiligheid

- De verdiepende scholing is ingericht op forensische scherppte: alle medewerkers leren hun onderbuikgevoel herkennen, risico's inschatten, omgaan met triple diagnostiek en effectief samenwerken in de keten via multidisciplinaire risicobesprekingen

✓ **Resultaat:**
kwaliteitsverhoging van zorg en vroegtijdige signalering van mogelijke escalaties

Professionele cultuur (waarin je mag leren en elkaar aanspreekt)

- Continue de kritische vraag stellen: waarom gebeurt dit zo? Wat behouden we en wat kan beter?

- Intervisie en casuïstiek

- Uitgebreidere regie bij begeleiders i.p.v. deskundigen

✓ We groeien toe naar deze nieuwe cultuur. De nieuwe medewerkers helpen ook bij het samen anders werken

Reflectie en leren

- De omslag van praktisch, uitvoerend werken naar verdieping, kost tijd en investering. Deze geïntroduceerde interventies dragen daaraan bij:

- Incidentanalyses en leerbesprekingen

- Kernteams: door de zorg behapbaar te maken door slechts zeven vaste cliënten te begeleiden i.p.v. alles over alle cliënten te moeten weten, is er meer rust in de dienst en ontstaat er ruimte om te reflecteren op eigen handelen en daarvan te leren.

Deskundigheid

✓ Forensische scherppte en risicomanagement door gerichte scholing hierin (zie 'signalering en risicomanagement')

- Structurele intervisie- en casuïstiekbespreking ingericht met forensisch thema: ieder kernteam 1x per 3 weken over gemelde incidenten, casuïstiek en reflectie

✓ Medewerkers zijn en blijven met elkaar in gesprek over signalen en gevoeligheden zoals zedenproblematiek

Gelukkig, ze kunnen hier verder



Medewerker Tanno over Scholtenhof voor en na overname

Tanno Teussink werkte al 17 jaar als begeleider bij locatie Scholtenhof. Het is de plek waaraan hij zijn hart verloor. Hier deelt hij zijn ervaringen, voor en na overname.

Scholtenhof als mini-maatschappij

Tanno koos voor de locatie en de mensen. Niet voor De Weerde. Zo simpel is het. En dat gold voor iedereen met een werkgeschiedenis bij Scholtenhof. 'Wij hebben een groot hart voor 'de bewoners', zoals wij ze noemen,' vertelt Tanno. 'Hier werken is echt uitdagend.' Want, zo legt hij uit, de cliënten hebben te maken met ingewikkelde problematiek en LVB (licht verstandelijke beperking). Ze groeiden meestal op in zeer onveilige thuissituaties, zonder liefde, veiligheid en stabiliteit om het leven te leren. Bij andere zorgaanbieders kunnen ze vaak niet terecht, vanwege hun (justitiële) verleden of complexe zorgvraag. En dan heb je zo'n veilige plek waar je leven op de rails is en dan staat alles op de tocht door zo'n faillissement... Opmerkelijk genoeg, bleven de meeste cliënten stabiel. Waar De Weerde dat toeschrijft aan de enorme toewijding van de bestaande medewerkers, linkt Tanno het ook aan iets anders: 'Cliënten bleven in de samenwerking met ons. Veel cliënten functioneren op een leeftijdsniveau van 0 tot 8 jaar. Voor hen was het belangrijk dat alledaagse dingen gewoon door gingen. Dat gebeurde: ze ervoeren nog steeds de nodige nabijheid.

Ze konden gewoon hun kop koffie blijven drinken en dat boodschapje halen.' Het alledaagse leven op Scholtenhof, Tanno noemt het ook wel een mini-maatschappij, is waar Tanno's passie zit: 'Er zijn cliënten die het terrein weinig af gaan, bijvoorbeeld omdat zij minder zelfbeschikking hebben. Je probeert ze kwaliteit van leven te bieden, hoe klein ook. Als de cliënt me dan een schouderklop geeft en zegt: Tanno, ik mag hier graag wonen, ik heb een goed jaar gehad... Daar doe je het voor.'

“Het was een onzekere tijd”

Pas achteraf zien hoe het was

Voor medewerkers was het pittig, al voor het daadwerkelijke faillissement. Tanno en zijn collega's draaiden extra of soms dubbele diensten, vanwege het hoge verzuim en het personeelstekort. Terwijl het loon al een tijd niet werd uitbetaald. 'Misschien kon je wel fluiten naar je geld,' wist Tanno. Met hun aanpakmentaliteit, hielden collega's de locatie overeind. Sommigen zochten hun heil vanwege de onzekerheid ergens anders, waardoor



de werkdruk voor de rest verder toenam. Het was de grote inspanning van hen die bleven, die ervoor zorgde dat cliënten de begeleiding en nabijheid bleven ervaren die zij nodig hadden. Wel had de faillissementsperiode impact op het welzijn van de medewerkers en de kwaliteit van zorg. 'We waren niet meer zo gewend om kritisch te kijken naar wat we nodig hadden.' Ook bleven investeringen in locatie en mensen uit. 'Ik zie pas achteraf hoe weinig er eigenlijk mogelijk was. Bijvoorbeeld dat we geen kosten konden maken voor uitjes met de cliënten. Alles moest met de hand op de knip.'

“Nu er meer rust is, bedenk je pas: wat heeft het eigenlijk met mij gedaan?”

Hoewel de overname een opluchting was, omdat de cliënten op deze plek verder konden, was het ook spannend, want: welke keuzes gaat De Weerde maken? Worden functies wel erkend? Misschien, realiseert Tanno zich, komt de verwerking nu pas: 'Je gaat gewoon door en zit vol in de hectiek. Nu er meer rust is, bedenk je pas: wat heeft het eigenlijk met mij gedaan?'

Er is veel veranderd: rust in het rooster, regie naar de pb'er en een vast team per wooneenheid

De eerste maanden na de overname, stonden in het teken van stabiliseren, prioriteren, nieuwsgierig zijn naar vernieuwing. 'Er kwamen nieuwe collega's bij om de bezetting op orde te krijgen, terwijl de forensische zorg voor De Weerde nog relatief nieuw was. Dat vond ik spannend: wat gaan we anders doen en wordt het goede wel behouden?' Eén van de grootste veranderingen, vindt Tanno de regie. 'Die ligt nu veel meer bij de persoonlijk begeleider en minder bij de gedragsdeskundige of achterwacht.' Zo werd Tanno als achterwacht bij veel situaties betrokken, ook bij kleine issues als een boze cliënt: de verantwoordelijkheid werd dan bij hem gelegd, situaties werden minder zelf opgelost. De achterwachtdienst was voor Tanno en collega's sowieso belastend: de bereikbaarheid was langer en er waren meer diensten, omdat ze regelmatig invielen bij personeelstekorten. Dat gaat nu anders: 'Ik word alleen gebeld als er daadwerkelijk iets aan de hand is. Begeleiders nemen steeds meer zelf regie in het oplossen van calamiteiten. Dat zorgt voor meer rust thuis. Ik hoef minder vaak onverwacht weg.' Wat ook bijdraagt aan meer rust, is het jaarrooster, die rekening houdt met wensen en bezetting.

“Begeleiders nemen steeds meer zelf regie in het oplossen van calamiteiten”

Een andere impactvolle verandering, is werken in vaste teams per wooneenheid. Tanno merkt dat dit de cliënten rust geeft: 'Ze hebben meer vastigheid. Ze weten wie er alles over hun afspraken weet en wat er van ze wordt verwacht. Dat geeft rust.' De verandering bracht ook duidelijkheid en rust bij veel medewerker, al geeft het werken op slechts één plek soms ook minder uitdaging. Wat Tanno ook veranderd vindt, is de focus op zelfstandigheid. 'Al staat de maatregel centraal, dus de bewegingsruimte van de cliënt, we proberen die zo min mogelijk te benadrukken. Dat stond eerder wat meer op de voorgrond.'

Aandacht voor LVB en forensische zorg

Tanno volgt ook de hbo-opleiding Ad Forensische Zorg. Naast verdieping in theoretische kennis, kijkt hij naar de toepasbaarheid van die kennis bij LVB. Want juist de combinatie van LVB en forensische zorg is in de praktijk veelvoorkomend maar uitdagend. 'Goed signaleren bijvoorbeeld,' begint Tanno, 'en blijven aansluiten bij wat iemand kan. Daarbij moet je altijd rekening houden met een stuk risico-inventarisatie. Bij een volwassen man met een sociaal-emotionele ontwikkeling van een 4-jarige, is overschatting een groot risico. Hoe zorg je dan dat hij de juridische afspraken kan volgen? Collega's komen op de Scholtenhof in aanraking met de justitiële doelgroep. Daarom vindt hij het ontwikkelen van forensische scherpte dan ook wenselijk. Ondanks alle veranderingen en de vele nieuwe collega's, voelt Tanno een onverminderde betrokkenheid van iedereen bij de cliënten. Een pak van zijn hart, want die medemenselijkheid blijft de belangrijkste basis van goede zorg: er écht zijn, met aandacht en vanuit samenwerking.

Je beleeft de kwaliteit



Otto Quartero over rol als lid RvT

‘Dit is dankbaar werk. Wat mij betreft heb ik de wijsheid voor het toezichthouderschap, zo aan het eind van mijn carrière.’
In zijn eerste weken als lid raad van toezicht (RvT), viel Otto vooral de grote betrokkenheid op, door de hele organisatie heen: **‘Iedereen denkt mee en zet zich op alle gebieden in. Ik kreeg gelijk de indruk dat het een hele hechte organisatie is. De nieuwe locatie aan de Wierdensestraat voorbeeld. Dat ging heel soepel. Ik vind het prachtig dat De Weerde het allemaal zelf doet. Als je het uitbesteedt, kost het al snel veel geld. Of de opleiding voor zij-instromers, dat organiseert De Weerde helemaal zelf.’** Meteen verschijnt dan ook Otto’s kritische blik als toezichthouder, met zijn kanttekening dat medewerkers energie stoppen in dingen die ze misschien minder makkelijk afgaan. **‘Dat kan stress geven, dat is een risico. Daar kijken we als raad naar.’**

“Ik vind het prachtig dat De Weerde het allemaal zelf doet. Als je het uitbesteedt, kost het al snel veel geld.”

Een ander belangrijk thema voor Otto, is digitalisering: ‘Dingen die je daarin omarmt als hulpmiddel, kunnen een keurslijf worden. Zo geef je met AI als oplossing ook controle uit handen. Het kan je afhankelijk maken van de firma’s die dat leveren.’ Hij kijkt daarom kritisch mee in de keuzes op dit vlak.



Aandachtsgebied kwaliteit en veiligheid

Otto richt zich binnen de RvT op kwaliteit en veiligheid. Iets wat voor hem dagelijkse kost was: 'Als huisarts zit je daar bovenop, kwaliteit van zorg. Dat is mijn natuurlijke habitat. Als daar iets verkeerd gaat, zie ik het snel.' En toch, realiseert hij zich, raakt kwaliteit bij De Weerde andere dingen. 'Zo zijn er allerlei kwaliteitsschalen om de kwaliteit van leven te meten bij medische aandoeningen. Maar hoe meet je de kwaliteit van leven van mensen die beschermd wonen? Dat hangt van zoveel factoren af.' Juist daarom zijn de bezoeken van de RvT aan locaties van De Weerde zo waardevol, merkt Otto: 'Je kijkt mensen in de ogen. Je beleeft de kwaliteit.'

Deze 'ervaren kwaliteit' is één van de perspectieven waarop hij kwaliteit beoordeelt. Maar toezicht op kwaliteit en veiligheid vraagt ook om kwantitatieve informatie. Daarvoor kregen twee andere perspectieven een vaste plek op de agenda van de RvT: de formele kwaliteit, waaronder wet- en regelgeving, ISO, audits en indicatoren, en de professionele kwaliteit, zoals vakmanschap van medewerkers, verbetercycli en leren van incidenten.

“Je kijkt mensen in de ogen. Je beleeft de kwaliteit.”

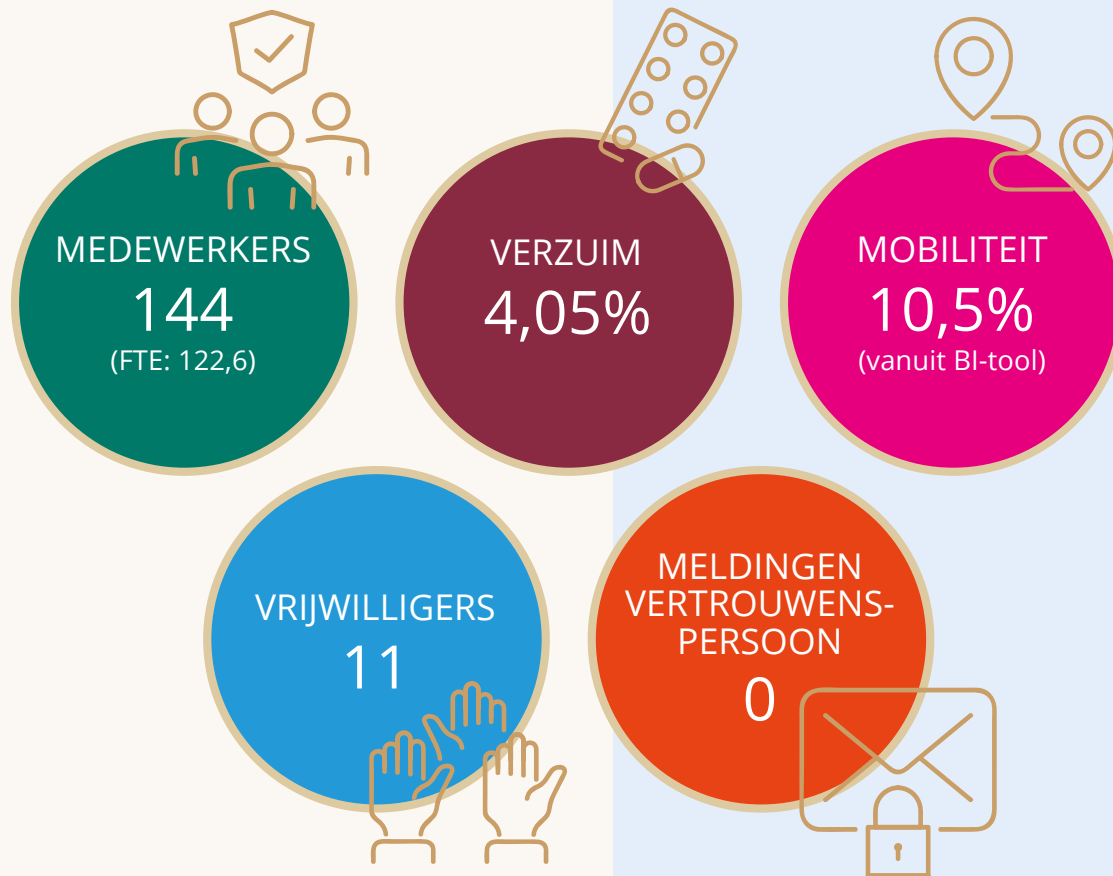
'Waar het om draait, is dat we in de gaten houden of het voor bewoners prettig en goed blijft. Ik zet net dat stapje naar buiten, kijk of de directie het doet zoals het moet en dat de focus op de cliënten blijft.' En die focus hangt direct samen met de aandacht voor medewerkers, weet Otto. Niet voor niets gunt hij De Weerde dan ook de erkenning voor het goede werk dat zij doet. Daar draagt hij, met het toezichthouderschap, zijn steentje aan bij.





4 Personeel: rust en groei

Overzicht medewerkers



- Tevredenheidsonderzoek vindt tweejaarlijks plaats en volgt in 2026



Geen zorgen over inval: dat geeft rust



Rik Dijkstra over het flexteam van De Weerde

Januari 2025 startte De Weerde met het flexteam, een team van 5 zorgprofessionals die al bij De Weerde werkten en samen inzetbaar zijn bij uitval en verlof. Resultaat? Rust in de ploeg, zekerheid én kruisbestuiving.

Rik Dijkstra is zo'n flexwerker. Hij werkte al 4 jaar bij De Weerde, maar reageerde gelijk toen hij deze vacature zag: 'Ik wilde groeien in mijn rol. Dit was een mooie stap. Als flexwerker moet je je continu kunnen aanpassen en je bent heel doelgericht bezig. Ik connect graag, schakel snel en ben wel een verbinder. Ik maak graag samen iets leuks van de dag.'

Dit is er veranderd:

- Geen onvoorspelbaarheid door onbekenden maar zekerheid door dezelfde invallers en werkwijze
- Geen onrust en overuren maar rust door een voorspelbaar rooster zonder druk op extra inzet
- Extra tijd voor het welzijn van de cliënt door boventalligheid flexwerkers



Collega's ontzorgen

Iedere flexwerker heeft een basislocatie. Voor Rik is dat de Lage Bothof. Daar staat hij 36 uur per week boventallig ingepland. Wordt hij gebeld als flex'er? Dan pakt hij de auto en is hij in no time op de locatie om in te vallen. Dat kan kortdurend of lang zijn. En als hij niet wordt gebeld? Dan is de boventalligheid heel handig voor extra ondersteuning, die ten goede komt aan het welzijn van de cliënt. Bijvoorbeeld door met een cliënt een bezoekje te kunnen brengen aan een geliefd museum of door taken van andere begeleiders weg te nemen, zodat zij meer tijd voor hun cliënten hebben.



Het flexteam zorgt voor rust en continuïteit: medewerkers hebben hun jaarrooster en weten precies wanneer ze werken. Sta je vrij gepland, dan ben je ook vrij en wordt je niet telkens gevraagd om in te vallen als er op jouw locatie veel ziekte is. 'Voor teams kan ik echt een verschil maken. Ze hoeven minder hard te lopen als ik er ben. Ik neem dingen die tijd kosten, over. Dan hebben zij meer tijd voor de cliënten.' Om dat te kunnen doen, moet Rik als flex'er wel telkens opnieuw z'n weg vinden. Waar staat de koffie? Waar woont de cliënt die ik overneem? Wie is zijn activiteitenbegeleider waarmee er een afspraak staat? Rik houdt ervan, dat continue schakelen, uitzoeken en contacten opbouwen.

Verspreiden van kennis

Een waardevolle extra rol van de flex'er, is het verspreiden van kennis en de werkwijze van De Weerde. 'Normaal maak je deel van een team uit en ga je al snel je gang met dagelijkse dingen. Nu kijk ik vanaf een afstandje.'

Daardoor ziet Rik (net als zijn flex-collega's) patronen in de manier van werken en waar die toe leiden. Dat maakt hij bespreekbaar. 'Een voorbeeld is de overdracht die verdiepend moet zijn. Als je die op kantoor doet met de laptop voor je, zit je al snel met z'n allen weer in je werk. Ik heb voorgesteld om het in hun keuken te doen, met een kop koffie erbij. Dat nodigt uit om met elkaar te praten, om te verdiepen.' Deze coachende taak hebben alle flex'ers, op teamniveau en individueel. Flexwerkers zien welke verandering nodig is, kunnen dat uitleggen en durven het aan te pakken. Maar dat gaat geleidelijk, weet Rik: 'Je drukt niet gelijk overal je stempel op. Ik vind het belangrijk dat ik eerst een vertrouwensband opbouw.' En dat werkt, want Rik merkt inmiddels dat zijn kennis steeds meer wordt benut door collega's. Zij vragen hem hoe hij ertegenaan kijkt en hoe het op andere locaties gaat. 'Bijvoorbeeld in Zenderen, bij Scholtenhof. Daar kregen ze iets in het systeem niet voor elkaar en dingen waren nog onduidelijk voor ze. Ik kon ze helpen en vertelde ze dat ze het moesten blijven proberen: we werken er altijd al mee en het werkt echt wel.'

Geen hulpvragen meer uitstellen

In de periode voor het flexteam, werden cliënten vaker gevraagd om hun hulpvraag uit te stellen, tot de vaste begeleider er weer was. Met de komst van het flexteam, hoeft dat niet meer. 'We hebben als flexteam op alle locaties meegelopen. De werkwijze van De Weerde is overal hetzelfde en in de details pas je je aan. Ik maak contact, zoek zelf een oplossing en ben er eerlijk in, dat ik niet altijd alles weet.' De zorg gaat dus door: niet pappen en nathouden maar aanpakken. En dat doet Rik met een gezonde dosis vrolijkheid. Hij is een graag geziene gast wiens naam de meeste cliënten inmiddels kennen. 'Ze vinden het fijn als ik er weer ben. In hun thuis. Dan maak ik er iets leuks van, die dag.' En wat hij morgen doet? Dat weet niemand.



lid RvT

5 Verbonden met de samenleving

De betrokkenheid van naasten



Naasten hebben vaak al jarenlang een groot deel van de zorg gedragen. Dat kan zwaar zijn en veel vragen van hun kracht en uithoudingsvermogen. Wij weten hoe belangrijk hun betrokkenheid is. Daarom biedt De Weerde een plek waar hun dierbare veilig is en met respect wordt begeleid. En waar zij zelf, waar mogelijk en wenselijk, betrokken kunnen blijven. Want samen dragen, maakt het lichter.

Ons motto is niet voor niets: begeleiding is er voor even, familie voor het leven. De begeleiders van De Weerde zijn passanten, familie is dat niet. Een evenwijdig samenspel tussen cliënt, begeleiding en naasten is een continue zoektocht naar vormen van betrokkenheid. Want niet iedereen kan wensen en behoeften goed verwoorden. Op organisatieniveau is een voorbeeld van die betrokkenheid de rol van twee naasten bij de cliëntenraad in het afgelopen jaar. Naaste Alecia vertelt daarover in het artikel op de volgende pagina.



Er is altijd ruimte voor verbetering



DeWeerde Jaarverslag 2025

Bekommeren om elkaar

Naaste Alecia zorgt voor luidere stem van medezeggenschap

Vier jaar geleden wandelde Alecia Gulickx De Weerde binnen, met haar broer, om de nieuwe locatie Lage Bothof te bezichtigen. Inmiddels is ze een bekend gezicht bij De Weerde, als betrokken naaste en lid van de Centrale Cliëntenraad (CCR), waar ze sinds 2025 de voorzittersrol op zich neemt.

Als mantelzorger van haar jongere broer, die al sinds zijn 18e in zorg is, kent Alecia de zorg van binnen en buiten. Jarenlang werd hij heen en weer geslingerd tussen thuis en opnames. En dat gaat je na aan het hart als zus, benadrukt ze. Bij de Lange Bothof vond haar broer de plek waar hij zich sinds lange tijd veilig en thuis kon voelen, voor zover dat met zijn paranoïde schizofrenie mogelijk is. 'Want,' zo legt Alecia uit, 'door zijn beperking, voelt hij altijd dat mensen hem in de gaten houden. Dan kan hij soms hele lelijke dingen zeggen. Ik hoop dan altijd maar, dat de begeleiding weet dat hij het niet zo bedoelt. Zelfs ik ben voor mijn lieve 'kleine' broertje nooit 100% vertrouwd, vanwege zijn beperking.' Alecia noemt het een rouwproces, waarin ze bepaalde verwachtingen van haar broer losliet en de lelijke dingen die hij soms zegt, niet meer laat binnenkomen. Maar ze benadrukt: 'Als broer en zus bekommer je je om elkaar.' Dat gaat ook bij De Weerde gewoon door. En dus zoekt ze stevast even de begeleiders op, telkens als ze bij hem op bezoek is, omdat zij nu onderdeel van zijn leven zijn.

Naaste én ster in de keuken

Alecia's betrokkenheid, was een geluk voor alle lekkerbekken aan de Lage Bothof. 'Ik stelde begeleider Gonny een keer voor om voor iedereen te koken,' lacht Alecia, 'en ze zei gelijk: Ja! Volgende week!' Zo gezegd, zo gedaan: Alecia kookte, met hulp van Gonny, voor alle 16 cliënten en begeleiders, al was er genoeg te eten voor 30 man. Een complete Indische tafel serveerde ze, met nasi en bami goreng, rendang, sajoer boontjes, Ayam paniki en meer. Alecia werd bedankt met volle magen, een bos bloemen en een bon. Maar het grootste cadeau? 'Mijn broer kwam erbij om samen met ons te eten. Dat doet hij normaal nooit. Het was zo mooi!'

Zien, delen en verbeteren

Kritisch meekijken en je uitspreken, is voor Alecia ook een logische manier van je om elkaar bekommeren. 'Want,' zo vult ze aan, 'er is altijd ruimte voor verbetering.' Die zit soms in kleine dingen. Zo ving ze op dat haar broer en andere cliënten zich schuldig voelden over het vertrek van een begeleider. Ze dachten dat het door hun kwam. Alecia vroeg hiernaar bij de begeleiding. Zij hebben toen aan cliënten laten weten, dat de reden van vertrek niets met de cliënten zelf te maken had. Dat gaf rust. Een ander voorbeeld zijn de airco's: 'De loft van mijn broer was 's zomers heel warm. Zó warm, dat hij zelfs een keer bijna flauwviel. Toen er mobiele airco's werden geïnstalleerd, kregen cliënten een brief waarin De Weerde aangaf dat ze zelf de verhoging van de energiekosten moesten betalen. Dat vond ik onterecht. Ik ben daarover naar de pb'er gegaan.' Dit resulteerde in de erkenning van De Weerde dat dit zo niet had mogen gebeuren. Cliënten ontvingen daarvan een brief met excuses.

“Voor mijn gevoel hangen naasten er vaak als los zand bij, terwijl ik juist de verbinding zoek.”



Stem geven aan cliënten en naasten

Alecia's meedenkende houding bleef niet onopgemerkt: De Weerde vroeg haar of ze meer wilde doen met haar visie, door aan te sluiten bij de cliënten- en naastenraad. Ze had zichzelf al eens afgevraagd of er een naastengroep was. 'Voor mijn gevoel hangen naasten er als los zand bij, terwijl ik juist verbinding zoek.' Ze hoefde dus niet lang na te denken: de eerstvolgende vergadering sloot ze al aan en sinds 2025 voert ze het voorzitterschap. Dat doet ze strak, maar met persoonlijke aandacht: 'Dat is voor mij de kunst van het voorzitten: mensen aan het woord laten, zien wie niet het woord nemen en dat sturen. De spanningsboog van de leden is laag, dus we hebben een korte agenda die van tevoren bekend is. Ik hou de tijd heel strak aan en we beginnen altijd met de vraag hoe iedereen erbij zit.' Door de rol van Alecia, is de stem van cliënten en naasten constructiever: ze behandelen meer onderwerpen, bereiden consequenter voor en volgen de voortgang van afspraken. 'Ik hou van lijstjes, dat helpt,' relativeert ze.

Oproep aan de persoonlijk begeleiders: bespreek de agendapunten van de CCR met je cliënten!

Alecia is tevreden over de manier waarop ze via de CCR kan bijdragen aan goede zorg. Maar hoe constructief de raad is, hangt ook af van hoe de onderwerpen leven op locaties. Daarin doet ze een oproep aan de pb'ers: 'Geef aandacht aan onze agenda bij je cliënten: neem vooraf de punten door en koppel terug wat er is afgesproken of geantwoord. En communiceer aan ons wat er goed gaat en wat nog niet.' Het gaat niet om beleid, maar om de vertaalslag, benadrukt ze. 'Veel beleid is bepaald, zonder naar de praktijk te kijken. Zo krijg ik geen mantelzorgvergoeding, simpelweg omdat ik niet in dezelfde gemeente woon als mijn broer, we hebben dus verschillende zorgverzekeraars. Het gaat me niet om het geld, maar om het principe: als je partijen wilt ontzorgen, bedenk dan hoe. Verzin geen beleid, zonder de vertaalslag: kijk naar de mensen waarvoor je het verzint.'

Alecia's adviezen voor De Weerde

Blijf verbinding organiseren

Bij gezamenlijke momenten, steekt Alecia graag haar (culinaire) handen uit de mouwen. Zo bakte ze de hamburgers tijdens de zomerbarbecue. Ze ziet grote waarde in dit soort samenzijn. Haar oproep is dan ook om vast te houden aan regelmatige organisatie ervan: dat helpt cliënten, naasten en begeleiders om te blijven verbinden.

Maak plannen af

Zorg na het plan, voor duurzame uitvoering. 'Probeer je bijvoorbeeld te houden aan de afspraak. Kóm voor dat 1-op-1 contact en zeg het niet af. Cliënten verheugen zich erop.' Een ander voorbeeld voor Alecia is de moestuin, waarvan haar handen gaan jeuken: 'Dat ligt al te lang stil. Het plan van zelfvoorzienend zijn is zo mooi en alle spullen zijn er. Het is zo waardevol om met andere dingen bezig te zijn dan alleen in je hoofd. Hoe mooi zou het zijn als iemand van de begeleiding, die al aansluiting heeft met de cliënten en er regelmatig is, dit erbij kan doen.' Haar oproep is dan ook: maak plannen af, zodat iedereen er werkelijk de vruchten van plukt.

Behoud diversiteit in ervaring

Alecia ziet dat er soms meer binding wordt gevoeld bij oudere begeleiders. 'Overwicht komt vaak met leeftijd. Kijk daarnaar in de samenstelling van de teams.'

6 Toezicht en medezeggenschap

Raad van toezicht

Terugblik

We kijken terug op een jaar waarin De Weerde opnieuw heeft laten zien waar zij voor staat. Een organisatie die groeit, die keuzes durft te maken en die tegelijkertijd dichtbij blijft; bij cliënten, bij medewerkers en bij haar eigen bedoeling. Een ontwikkeling die dit jaar nadrukkelijk naar voren springt, is de overname en integratie van Scholtenhof. In korte tijd heeft De Weerde verantwoordelijkheid genomen voor een locatie die zich in een kwetsbare fase bevond. Deze locatie is in 2025 daadwerkelijk onderdeel geworden van De Weerde. Dat dit is opgepakt en op deze wijze is gerealiseerd, getuigt van lef, vakmanschap en betrokkenheid. Als Raad van Toezicht (RvT) hebben wij in deze periode intensief afgestemd met het bestuur, juist vanwege de impact en het belang van deze stap. Die samenwerking kenmerkt zich door openheid, vertrouwen en ruimte voor dialoog. In dit traject hebben wij ervaren dat er stevig en doordacht is gehandeld, waarbij wij als RvT met vertrouwen hebben kunnen toezien op de wijze waarop het bestuur dit proces heeft vormgegeven.

We hebben ook onze reguliere werkwijze voortgezet. Iedere vergadering combineren wij met een werkbezoek, waarbij we in gesprek gaan met medewerkers en cliënten. Deze momenten geven ons steeds opnieuw een goed beeld van de praktijk en laten zien waar de kracht van De Weerde zit: een warme, menselijke organisatie waarin mensen gezien worden en waarin steeds opnieuw gezocht wordt naar wat nodig is. In 2025 hebben wij als RvT ook stappen gezet in onze eigen ontwikkeling. Met de benoeming van Otto Quartero is de raad versterkt met een lid dat het zorginhoudelijk profiel binnen de raad verder invult. Als huisarts heeft hij brede ervaring in de zorg en brengt hij waardevolle kennis en perspectief mee die bijdragen aan de kwaliteit van het toezicht. Daarnaast nemen we deel aan het programma Nieuw Toezicht en bieden we ruimte aan een trainee, Angelique ten Wolde. Hiermee willen wij niet alleen investeren in de toekomst van toezicht, maar ook bijdragen aan de verdere ontwikkeling van governance in Twente. Het past bij De Weerde om hierin verantwoordelijkheid te nemen en nieuwe perspectieven te verwelkomen.

Terugkijkend zien wij een organisatie die in staat is om groei, kwaliteit en mensgerichtheid met elkaar te verbinden. Dat vraagt om aandacht, om scherpte en soms ook om het maken van keuzes. De Weerde laat zien dat dit kan, op een manier die past bij haar identiteit.

Wij spreken onze waardering uit voor alle medewerkers, cliënten en betrokkenen die hier dagelijks aan bijdragen en kijken met vertrouwen vooruit.

A. van Zwol, MSc MHa,
voorzitter raad van toezicht

Samenstelling

De RvT bestaat uit de volgende leden:

- **André van Zwol:** voorzitter. André is zijn hele leven al werkzaam in de zorg, onder meer voor spoedeisende huisartsenzorg en verschillende ziekenhuizen, waaronder Medisch Spectrum Twente in Enschede en SKB in Winterswijk. Sinds 2024 is hij algemeen directeur bij categoriaal ziekenhuis OCON.
- **Johan Slot:** lid met aandachtsgebied financiën. Johan werkte als creditmanager en intern relatiemanager bij onder meer ABN Amro en Triodos Bank. Sinds zijn pensionering zet hij zich in voor diverse maatschappelijke organisaties, zoals De Weerde, Agriterra en Schuldhulpmaatje.
- **Chris de Groot:** lid met aandachtsgebied vastgoed en huisvesting. Chris is opgeleid als technisch bedrijfskundige en zit al ruim dertig jaar in het vastgoed, in directiefuncties bij VolkerWessels en de laatste tien jaar als zelfstandig ondernemer. Verder is hij toezichthouder bij woningcorporatie St Joseph in Almelo.
- **Otto Quartero:** lid met aandachtsgebied kwaliteit en veiligheid. Otto is al tientallen jaren huisarts en heeft nog steeds zijn eigen praktijk nabij Deventer. Dit combineerde hij lange tijd met wetenschappelijk onderzoek en later met een functie bij de beroepsopleiding. Hij was 5 jaar voorzitter van het bestuur van een huisartsencoöperatie.

Toegetreden

- Otto Quartero als lid
- Angelique ter Wolde als trainee

Vergaderingen

- 4x rvt + ingelast overleg
- 2x met OR
- 2x met CCR

Werkbezoeken:

- Locatie Hanzelaan
- Locatie Opdeproef
- Ondersteunende diensten
- Locatie Scholtenhof
- IGJ n.a.v. Overname Actolei
- Werkbezoek Menzis

Onderwerpen

Lidmaatschap NvTZ aangegaan

Financiële structuur centrumgemeente Enschede

Opvolging A. Van Zwol

Monitoring opvolging jaarplannen teams De Weerde en strategisch meerjaren beleidsplan

Jaarverslag 2024 vertrouwenspersoon cliënten en jaarverslag 2024 vertrouwenspersoon medewerkers

Vaststellen jaarrekening 2024

Monitoring financiën; kwartaal en halfjaarcijfers bespreken

Ontwikkeling BI tool

Afhandeling TTB subsidie

Potentiële locaties BW ter Kuilestraat en Apostel Thomas kerk in Enschede

Opzet BBL leerlijn

ISO certificering

Vaststellen begroting 2026

Overname Stichting Actolei (ingelast overleg)

Ondernemingsraad

Terugblik

2025 was een jaar waarin we als ondernemingsraad (OR) zichtbaar zijn gegroeid. We hebben ons verder ontwikkeld in samenstelling en in werkwijze. Het eerste kwartaal stond in het teken van het werven van nieuwe, gemotiveerde OR-leden. Met uitzondering van de locatie Hanzelaan, zijn alle woonlocaties vertegenwoordigd, ook de nieuwe Scholtenhof. Dankzij deze brede vertegenwoordiging, kunnen we signalen uit de organisatie beter ophalen en meenemen in ons advies. De periode daarna investeerden we bewust in het vormen van een goed samenwerkend team. We zochten ook actief de verbinding met verschillende afdelingen in de organisatie, waaronder facilitaire dienst, financiële administratie, HRM en een verpleegkundig specialist uit het behandelteam. Dat leverde waardevolle inzichten op en draagt bij aan een

stevige, toekomstgerichte invulling van onze medezeggenschap. We hadden een constructief contact met het bestuur, dat toegankelijk was en open stond voor onze inbreng en adviezen. Om onze rol nog zorgvuldiger te kunnen uitvoeren, hebben we gedurende het jaar zichtbaar geïnvesteerd in het versterken van de kwaliteiten in het team, met aandachtsvelden: OR-leden verdiepen zich in onderwerpen die aansluiten bij hun interesse en expertise en leveren vanuit die rol een inhoudelijke bijdrage aan het gezamenlijke werk van de OR. Als leden raakten we steeds beter op elkaar ingespeeld. Er is vertrouwen en energie voor de toekomst. Begin 2026 starten we met een gezamenlijke training, om onze deskundigheid verder te vergroten en onze rol ook in de toekomst met kwaliteit en overtuiging te blijven vervullen.

Samenstelling:

- Iedere locatie vertegenwoordigd met één OR-lid, met uitzondering van Hanzelaan

Vergaderingen:

- 17 keer: waarvan 6 met het bestuur en 1 met de RvT
- Betrokkenheid sollicitatieprocedure

Onderwerpen	Toelichting
Inzet van LFB-uren	Op verzoek van bestuur is de inzet van LFB-uren onderzocht en besproken met HRM, met de vraag of deze uren op een duurzame manier ingezet kunnen worden. Dit heeft niet geleid tot een wijziging in de huidige werkwijze, wel is samen met HRM gewerkt aan het verbeteren van de informatievoorziening. De OR vindt namelijk dat duidelijke en toegankelijke informatie de medewerkers ondersteunt bij het maken van bewuste en duurzame keuzes.
Waardenkapstok	De waardenkapstok is besproken. Aandachtspunten waren het vooral top-down uitgedragen zijn en ontbreken van implementatieplan op dat moment. We zien kansen in het vaker benoemen van de waarden en actiever betrekken van medewerkers daarbij, zodat de waarden meer betekenis krijgen in het dagelijks handelen en bijdragen aan bewustere keuzes in het werk.
Ongecontracteerde zorg	Dit is besproken i.s.m. een verpleegkundig specialist. Dat leidde tot aanvullingen van de OR en aandachtspunten op het beleidsdocument, die zijn verwerkt.
Overname en uitbreiding van nieuwe locaties	We keken kritisch naar de betrokkenheid bij overname en uitbreiding, o.a. Scholtenhof. We hebben het belang benadrukt van tijdige, adequate betrokkenheid van de OR, voor zorgvuldige en volwaardige medezeggenschap.
Bereikbare diensten	We constateerden dat er geen eenduidig beleid is voor bereikbare diensten. We stelden een document op met uitgangspunten en -aandachtspunten voor meer duidelijkheid hierin, wat we deelden met het bestuur.

Centrale cliëntenraad (CCR)

Terugblik

We kijken terug op een actief en betrokken jaar. Naast de maandelijkse vergaderingen, vonden er diverse extra bijeenkomsten plaats. Zo namen we deel aan een sollicitatiegesprek voor een nieuw lid van de RvT en voerden we een gesprek met de inspectie op locatie Scholtenhof. Ook extern waren we actief aanwezig, bijvoorbeeld bij een bijeenkomst van de centrumgemeente Enschede over de visie op beschermd wonen en maatschappelijke opvang en namen we, via zorgkantoor Menzis, deel aan een bijeenkomst over het zorginkoopbeleid voor 2027. Deze bijeenkomsten boden inzicht in ontwikkelingen vanuit financiers, de gemeente en het zorgkantoor. Tegelijkertijd gaven ze ons de mogelijkheid om actief mee te denken en ervaringen in te brengen. In werkgroepen is onze mening samen met die van andere cliëntenraden meegenomen. Het was ook positief om te merken dat onderwerpen waar wij zelf veel aandacht aan besteden, zoals ervaringsdeskundigheid, breder op de agenda staan. Dat bevestigt dat we als raad op de goede weg zijn.

Daar willen we in 2026 op verder bouwen: we willen een actievere rol innemen door zelf onderwerpen uit te werken en met voorstellen richting het bestuur te komen. Ook willen we intern meer de samenwerking opzoeken en versterken. Door als leden meer inzicht te krijgen in de organisatie en de uitdagingen in de zorg, ontstaat meer achtergrondkennis. Dit helpt om onderwerpen vanuit een breder perspectief te bekijken. Ook willen we de zichtbaarheid van de CCR vergroten, zowel op de woonlocaties als binnen de organisatie. Op die manier hopen we nog beter in contact te staan met cliënten en hun belangen zo goed mogelijk te blijven vertegenwoordigen.

Samenstelling

De CCR bestaat uit zeven gemotiveerde cliënten en twee naasten die deelnemen als cliëntvertegenwoordiger.

Alle leden hebben één gezamenlijk doel: het behartigen van de belangen van alle cliënten van De Weerde. Dat doen zij vanuit de veilige omgeving die de CCR biedt, waarin iedereen zichzelf kan zijn en vanuit eigen ervaringen kan bijdragen. We zijn het niet altijd met elkaar eens, maar dat hoeft ook niet. We werken vanuit vertrouwen en wederzijds respect. Ondanks de verschillen tussen de leden, streven we ernaar om gezamenlijk de belangen van alle cliënten te vertegenwoordigen, waarbij het algemene belang vooropstaat. Dat vraagt soms om balans, en daarin groeit de raad. De belastbaarheid van de leden blijft een punt van aandacht, zo hebben we ervaren dat de voorzitter, een naaste en cliëntvertegenwoordiger van de CCR, veel extra bijeenkomsten heeft bijgewoond. Die betrokkenheid is waardevol, maar vraagt ook veel tijd en energie. Voor het komende jaar willen we daarom meer afwisseling organiseren, zodat taken en deelname aan extra bijeenkomsten beter verdeeld worden onder de leden.

Vergadering

Onderwerpen	Toelichting
Zorgplan	We hebben veel aandacht besteed aan dit onderwerp. Dat leidde tot een advies waarin het uitgangspunt centraal staat dat het zorgplan moet bijdragen aan het welzijn van de cliënt. Belangrijk daarbij was, dat het plan begrijpelijk en toegankelijk is voor alle cliënten en haalbaar is. Ook moet het een levend document zijn dat regelmatig wordt gebruikt.
Uitbreiding van locaties	We stonden stil bij uitbreiding van De Weerde, m.n. nieuwe locaties als de Wierdensestraat. Daarbij keken we naar wat een verhuizing betekent voor cliënten en welke ervaringen zij hebben opgedaan in deze periode. Op basis van die gesprekken, stelden we het bestuur de vraag of er bij nieuwe locaties een zorginhoudelijk draaiboek beschikbaar is.
Cliëntparticipatie	We keken hierbij naar communicatie en welzijn. Een voorbeeld is de vorm waarop de bewonersvakantie wordt aangeboden. Er is een dialoog gevoerd over de toegankelijkheid hiervan
Scholtenhof	Door overname, valt deze woonlocatie onder de verantwoordelijkheid van de CCR. We hechten waarde aan passende vertegenwoordiging, alleen is het gezien de mogelijkheden van de specifieke doelgroep niet haalbaar om aan te sluiten bij de huidige vergaderstructuur van de CCR. We maken dan ook gebruik van het bestaande bewonersoverleg, om de achterban te vertegenwoordigen en hun signalen mee te nemen. We zoeken nog naar een vorm van medezeggenschap die aansluit bij de behoeften en mogelijkheden van cliënten op deze locatie.

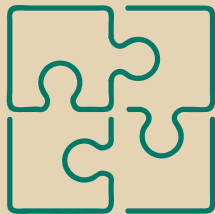
Verbonden met de samenleving en de buurt



We werken altijd in de volle breedte van iemands leven en omgeving. Met familie, zorgpartners, gemeenten en maatschappelijke organisaties bouwen we samen aan stabiliteit en perspectief. En we zijn onderdeel van de lokale samenleving: geen instelling op afstand, maar een buur in de wijk. Mensen die bij ons wonen, zijn volwaardige leden van die samenleving. En op onze locaties zoeken we dan ook actief naar verbinding en goede contacten met burens. Noaberschap telt voor ons, binnen onze woonlocaties én in de buurt. We bouwen daaraan door aandacht als buur. Bijvoorbeeld door ons voor te stellen als we ergens nieuw komen 'wonen' en blij te zijn met het buurtcontact, zoals aan de Wierdensestraat.



Wederkerigheid in alle contacten



Bij De Weerde zien we zorg en samenwerking als een wisselwerking. In alle contacten – met cliënten, naasten, medewerkers, partners, burens en financiers – gaat het om balans in geven en ontvangen. Iedereen brengt iets in en kan daar iets voor terugkrijgen: steun, vertrouwen, kennis of nieuwe kansen. Omdat we elkaar als gelijkwaardig zien, voelt dit vanzelfsprekend. Zo ontstaat de kracht van samen en groeit vertrouwen over en weer.



De toekomst hangt af van wat je vandaag doet



Slager Knol uit Wierden is niet zomaar een slager. Ja, de beste worstmaker van het jaar. Maar er is meer. Wat voor Bram Knol begon met het afpellen van een varkenskop, leidde tot een levensveranderende missie. Sinds een jaar brengt hij Jeroen*, een jongen met een bewogen verleden, het slagersvak bij. En dat gaat verder dan de deuren van de slagerij. Een gouden voorbeeld van de waarde van MKB'ers in de zorg.

* De naam van de cliënt waarover dit artikel gaat, hebben we verzonnen t.b.v. zijn privacy.

Bron foto: De Wiezer, Gerard Voortman

Het begon met varkenskoppen

'Ik was varkenskoppen aan het afpellen,' begint Bram. 'Natasja van De Weerde is vaste klant bij ons en altijd geïnteresseerd in hoe je dingen maakt. Dus we raakten aan de praat. Ze had gezien dat ik nog een winkelmedewerker zocht. 'Ik ken wel iemand die slager wil worden,' zei ze toen. Of ze hem eens mocht voorstellen.' Zo is het begonnen.

“Een 2^e kans? Ik zie het als 1^e kans, want die jongen heeft nooit een kans gehad.”

Die 'iemand' was Jeroen, een 32-jarige jongen met een bewogen verleden, die begeleid wordt door De Weerde. 'Ik ben er blanco ingegaan. Het boeit me niet wat zijn verleden is. Ik kijk naar het hart.' Bram was realistisch: een 2^e slager betalen, zat er financieel niet in. Maar dat was latere zorg, want nu ging het om de kans om te leren. Zo ontstond, in het oude keukentje achter zijn slagerij, een mooi plan. 'Ik heb gezegd: Wij gaan van jou een slager maken. We zorgen dat je je papieren hebt. Als ik je dan niet meer kan betalen, kan je ergens anders aan de bak. Z'n begeleider zei dat ik hem een 2e kans gaf... Ik zie het als 1e kans, want die jongen heeft nooit een kans gehad. Hij heeft nooit een ouder gehad die hem basisprincipes heeft meegegeven. Weet je wel, een klusje doen voor je vader, je leert hoe je de dingen in het leven moet doen.' En dus merkte Bram al snel dat hij een stagiair had van 32, die hij moest behandelen als 16-jarige.

Op zoek naar dat fingerspitzengefühl

Jeroen startte met 1 ochtend in de week. Eerst bij de vulmachine, worsten maken. Dat gaf structuur: dezelfde producten, dezelfde taak. Hij leerde de recepten uit z'n hoofd en wist waar hij aan toe was. Het afvinken van ingrediënten hielp hem op gang. 'En de rest is gevoel. Hij weet steeds beter welke ingrediënten hij pakt voor een lekkere worst. Dat komt nauw, want vlees is telkens weer anders. Dat moet je leren zien. Dat is fingerspitzengefühl.' En dan heb je aan Bram een goeie. Als beste worstenmaker 2024, gaat hij voor niets minder dan het beste. Altijd. 'Dit werk doe je met je hart,' zegt hij stellig. 'Alles zit erin. Het moet altijd top zijn. Dat geef ik Jeroen mee. Vraag altijd meer van jezelf, dan van een medewerker.' Of dat Jeroen lukt, zal de tijd leren. Jeroen functioneert anders dan anderen. Maar dat vindt Bram oké, daar houdt hij rekening mee.



Logisch is niet zo logisch

'We kijken wel hoe ver we komen. Jeroen is bijvoorbeeld minder snel. Dat efficiënte werken, die routine, dat heb ik meegekregen, als kind al. Jeroen niet.' Ook omrekenen van vaste recepturen was in het begin lastig, vanwege de cognitieve achteruitgang door drugsgebruik. Maar het zit vooral in die kleine dingen die voor anderen zo logisch lijken: 'Ik werk hard, ik heb die energie. Jeroen niet. Dus ik zei: Leer normaal te eten, verdeel je boterhammen over de dag. Hij at alles gelijk op en dan had hij de rest van de dag niks meer. Ik leerde hem daarover na te denken.' Alles wat logisch lijkt, is dat ineens niet, als iemand het nooit heeft geleerd. En zo werd Bram die 'ouder' die Jeroen altijd had gemist. Die persoon die routines voorleefde. Die je de gewone dingen van het leven meegeeft. Teleurgesteld is als je niet komt opdagen, omdat hij net een lekker biefstukje voor je had klaargelegd. Die op je rekt. En waar jij op kunt rekenen. Jeroen hoorde erbij. Hij was nodig. Misschien wel voor het eerst in z'n leven.

Beloning komt in vele vormen

Het team van Slagerij Knol, een club van 10 medewerkers, omarmde Jeroen vanaf dag één. 'Je luistert naar wat hij meemaakt, iedereen neemt hem serieus. Dat heeft hem zelfverzekerder gemaakt, die persoonlijke aandacht.' Hoeveel het écht voor Jeroen betekende, merkte Bram toen Jeroen hem uitnodigde voor zijn 18-maanden-clean-dag. 'Na 20 jaar aan de drugs, was hij toen bijna 2 jaar clean. Dat was heel belangrijk voor hem, hij was echt zenuwachtig voor die dag. Mooi man. Ik heb hem gefeliciteerd met een groot mes voor het slagersvak.'



*Hulpverlenend slager:
zo heeft het moeten zijn*

Werk als hulpverlener werd hulpverlener door werk

Het liefst houdt Bram hem in dienst. 'Hij is op tijd, het is een leuke enthousiaste gozer, hij doet het goed.' Dikke kans dat dit lukt, want Jeroen werkt er inmiddels 24 uur, ging op zichzelf wonen met een 3-partijenovereenkomst, vertrouwd op de stappen die hij heeft geleerd en bouwde een netwerk op. Genoeg ingrediënten voor een mooie werkzame toekomst. En daarin maakt Bram ineens zijn jongensdroom waar, want waar hij vandaag die MKB'er is met hart voor de mens, droomde hij als jongen van een opleiding waarmee hij probleemjongeren kon helpen. Met de komst van Melvin, verenigt hij die droom met zijn vak: hulpverlenend slager. Dat heeft precies zo moeten zijn, wat Bram betreft. Wie weet waar die combinatie in de toekomst nog meer toe zal leiden.

Altijd een manier



Bij De Weerde geloven we dat er altijd een manier is. Soms klein en onverwacht, soms groter en met meer impact. Maar altijd samen – met cliënten, hun naasten, medewerkers, vrijwilligers, partners, financiers en de samenleving.

