

# VAN DINO NAAR >>> DAADKRACHT



**De Weerde**  
Wonen met perspectief

Soms vertelt een lunch meer dan een vergadering van anderhalf uur ooit kan. Op onze locaties, op de printer en bij werkplekken waar elke dag met hart voor de zorg wordt gewerkt, zie je ze liggen: lunchtrommels met Dora, Spiderman, Elsa of dat hondje van Paw Patrol.



Ze zijn van collega's die verantwoordelijkheden dragen, beslissingen nemen en veranderingen in gang zetten. En die toch zonder aarzelen een boterham uit een glinsterende prinsessentrommel pakken. Niet omdat het moet - maar omdat het kan.

Want waarom zou je een prima functionerende broodtrommel wegdoen, alleen omdat je kind toe is aan een volgende held? Waarom iets nieuws kopen als het oude het nog doet? Het is geen toeval. Het is een vorm van zuinigheid. Van praktisch denken. Van gewoon dóén.

En eigenlijk zegt dat alles over hoe wij werken. Geen verspilling, geen franje, geen ingewikkeldheid als het eenvoudiger kan. Dáár ligt onze kracht. In 2024 leverde dat niet alleen waardevolle zorg op, maar ook een solide financieel resultaat - iets wat in deze sector geen vanzelfsprekendheid is.

We zijn trots op dat resultaat. Maar misschien nog wel trotser op wat erachter zit: een organisatiecultuur waarin mensen durven te kiezen voor het gewone, het praktische en het menselijke. En waarin iedereen, ook met een Dino-trommel onder de arm, gewoon zichzelf mag zijn.

Karen Westerhoff  
Janet Plegt

# Inhoud

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Voorwoord</b>                                              | <b>3</b>  |
| <b>Clienten, voor wie we het doen</b>                         | <b>4</b>  |
| <b>Verslag Centrale Cliëntenraad 2024</b>                     | <b>5</b>  |
| <b>Medewerkers, met wie we het doen</b>                       | <b>7</b>  |
| <b>Clienten, voor wie we het doen</b>                         | <b>12</b> |
| <b>Samenleving, in welke wereld we het doen</b>               | <b>14</b> |
| <b>Organisatie, hoe we het duurzaam en wendbaar vormgeven</b> | <b>15</b> |
| <b>Raad van Toezicht</b>                                      | <b>17</b> |



**De Weerde**  
Wonen met perspectief

Oostermaat 1, 7623 CS Borne  
deweerde.nl

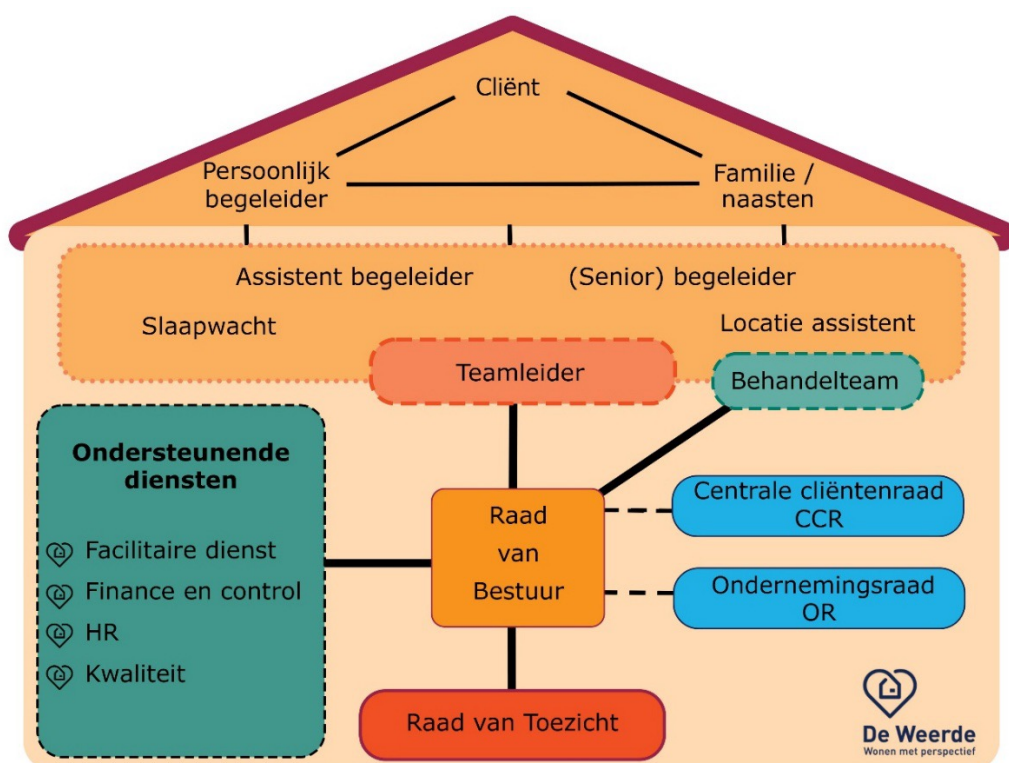
Uitgave mei 2025

# Voorwoord De Weerde

“Na jaren van bouwen, pionieren en ontwikkelen, was het tijd om de strategische koers van De Weerde opnieuw onder de loep te nemen. De organisatie is gegroeid, professioneler geworden en toe aan een strategisch beleidsplan dat deze volwassen fase weerspiegelt. Een plan dat niet alleen richting geeft, maar ook ruimte biedt voor reflectie, samenwerking en vernieuwing. Dit herijkte strategisch beleidsplan 2024-2027 kwam tot stand met waardevolle inbreng van cliënten en medewerkers - zij die dagelijks ervaren wat werkt, wat beter kan en waar kansen liggen.

In een wereld die voortdurend verandert, blijft één kompas onze koers bepalen: de cliënt. Het strategisch beleidsplan 2024-2027 is geen routekaart vol doelen, maar een levend document dat richting geeft aan hoe wij als organisatie met hart en hoofd werken aan herstel, verbinding en betekenis. Het plan weerspiegelt onze overtuiging dat échte zorg begint bij luisteren, vertrouwen en samenwerken - met cliënten, met elkaar en met de samenleving.

Vier strategische lijnen laten zien waar onze energie naartoe gaat: voor wie we het doen, met wie we het doen, in welke wereld we dat doen, en hoe we dat duurzaam en wendbaar vormgeven. Het organogram dat volgt, met de cliënt centraal en bovenaan, is daar een krachtige visuele vertaling van.”



# CLIENTEN, voor wie we het doen

## **Aantal klanten:**

186 klanten peildatum 31 december 2024

164 klanten, peildatum 31 december 2023

## **Clientvertrouwenspersoon**

In 2024 is er in totaal 7 keer contact gezocht door een client met de clientvertrouwenspersoon.

## **Klachtenportaal zorg:**

In 2024 is er in totaal 2 keer contact gezocht door een client met het Klachtenportaal zorg.

## **Conclusie en advisering:**

Gezien het groeiende aantal klanten en locaties zou een stijging van het aantal meldingen te verwachten zijn. Dit zien wij niet terug in de cijfers, maar dit is geen vanzelfsprekendheid. Als organisatie hechten wij grote waarde aan een veilige en open omgeving voor onze cliënten. Daarom vinden wij het belangrijk dat zowel cliënten als medewerkers goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden om in vertrouwen een melding te doen of een klacht in te dienen.

In het afgelopen jaar is actief ingezet op het vergroten van de bekendheid van de cliëntenvertrouwenspersoon en het klachtenportaal. Op alle locaties zijn flyers van de externe vertrouwenspersoon opgehangen op zichtbare plekken, zoals de woonkamer, keuken en het mededelingenbord. Nieuwe bewoners ontvangen deze informatie tevens in hun (digitale) welkomstmap.

Ook medewerkers worden actief geïnformeerd over hun rol in het doorverwijzen van cliënten naar de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, zonder te oordelen, en kan bijdragen aan herstel van vertrouwen en communicatie.

Met deze inspanningen willen wij benadrukken dat er ruimte is voor het uitspreken van zorgen en dat wij werken aan een cultuur waarin cliënten zich gehoord en gesteund voelen.

# VERSLAG CENTRALE CLIËNTENRAAD 2024

**In 2024 heeft de Centrale Cliëntenraad (CCR) hard gewerkt aan vernieuwing en versterking van de raad. We hebben flink ingezet op het werven van nieuwe leden – met succes! Twee naasten en drie cliënten sloten zich aan. Hun persoonlijke ervaringen en frisse blik zorgen voor waardevolle, open gesprekken en een breder perspectief op de zorg en op De Weerde als organisatie. Het mooie is dat dit over en weer meer begrip oplevert – en daar profiteert iedereen van.**

Naast het uitbreiden van de raad hebben we ook kritisch gekeken naar onze manier van werken. Vooral de voorbereiding op vergaderingen kreeg extra aandacht. Goed voorbereid zijn helpt om vergaderingen efficiënt en constructief te laten verlopen. Daar zijn we in 2024 mee gestart en dat blijven we in 2025 verder verbeteren. Binnen de vergaderingen blijft er uiteraard altijd ruimte voor ieders inbreng – positief en opbouwend.

Een andere belangrijke stap dit jaar was het opstellen van een jaarplanning voor het adviseren over- en het instemmen met beleidsstukken en protocollen. Daarbij hebben we ook kritisch gekeken naar de samenwerkingsovereenkomst, het huishoudelijk reglement en het rooster van aftreden. Om deze onderwerpen goed te kunnen beoordelen, zijn collega's uit verschillende afdelingen uitgenodigd om uitleg te geven. Denk aan HRM, financiën en kwaliteit. Zo leerden wij als cliëntenraad de organisatie beter kennen – en andersom. Dat leverde mooie inzichten op.

En het bleef niet bij praten: er werd ook echt iets gedaan met onze input. Zo is het leefgeld verhoogd, kunnen cliënten actief meedenken bij sollicitatieprocedures en worden onze suggesties meegenomen in het volgende cliënttevredenheidsonderzoek.

Ook dachten we mee over het strategisch plan van de organisatie. Onderwerpen die wij daarin belangrijk vonden:

- Cliënten betrekken bij sollicitatiegesprekken
- Verbetering van de communicatie op locaties
- Zo min mogelijk personeelsswisselingen bij de opening van nieuwe locaties
- Een flexpool om de druk op bestaande teams te verlagen

Een ander onderwerp waar we flink wat tijd in hebben gestoken was het rook- en serviesbeleid en de openingstijden van algemene ruimtes. Met het rook- en serviesbeleid hebben we ingestemd. Voor de openingstijden van de algemene ruimtes konden we geen goedkeuring geven. Volgens ons moet iedere locatie dit zelf kunnen invullen, passend bij de cliënten, de medewerkers en de mogelijkheden ter plekke.

Samenvattend: 2024 was een jaar waarin we als Centrale Cliëntenraad zijn gegroeid en ons verder hebben ontwikkeld. We hebben onze stem laten horen en daadwerkelijk invloed gehad op belangrijke besluiten. Daar zijn we trots op – en we kijken met vertrouwen uit naar 2025!

Michelle Kamphuis-Schipper  
Ondersteuner Centrale Clientenraad

# MEDEWERKERS, met wie we het doen

## Leren van waar het knelde – voor zorg die raakt

**Zorg verlenen aan kwetsbare mensen is kwetsbaar werk. Iedere handeling, ieder besluit, hoe goed bedoeld ook, kan grote gevolgen hebben. Juist daarom is het zo belangrijk om stil te staan bij wat er misging – niet om met de vinger te wijzen, maar om met elkaar te leren.**

Binnen onze organisatie kiezen we bewust voor de Prisma-analyse als methode om incidenten en complexe vraagstukken te onderzoeken. Geen papieren exercitie, maar een doordacht gesprek over wat er gebeurde, waarom het gebeurde, en – het allerbelangrijkste – hoe we kunnen voorkomen dat het opnieuw gebeurt.

We leiden onze eigen medewerkers op om deze analyses uit te voeren. Zo ontstaat er een frisse blik van buiten het team, maar binnen de organisatie. En dat werkt! Want het mooie is: niet alleen het team dat onderzocht wordt, leert. Ook de onderzoeker zelf kijkt ineens met andere ogen naar zijn of haar eigen locatie. Dat is de kracht van een lerende organisatie.

Zoals Jené Nijkamp-Reints, één van onze intern opgeleide medewerkers treffend zei:

*“De PRISMA-analyse brengt de interne dialoog op gang, in alle lagen van de organisatie. Het maakt ons bewuster van onze verantwoordelijkheden en scherper op ons eigen handelen.”*

En dat is precies wat we willen: samen leren, samen verbeteren, en zo samen zorgen voor de best mogelijke zorg.

Want fouten maken is menselijk. Maar er niets van leren? Dat is pas zonde.

| PRISMA- ANALYSE                                                    |   |
|--------------------------------------------------------------------|---|
| Aantal medewerkers opgeleid in het uitvoeren van de Prisma-analyse | 9 |
| Aantal Prisma-analyses uitgevoerd in 2024                          | 3 |

## Teamleider Marloes Voshaar over ruimte, vertrouwen en eigenaarschap binnen de Weerde

Marloes Voshaar is samen met haar collega Manon Roolvink teamleider op de locatie Grotestraat in Almelo. Wat haar aantrok in de Weerde en nog steeds motiveert, is de ruimte die zij ervaart om haar rol op eigen wijze in te vullen. *“Binnen de Weerde wordt veel verantwoordelijkheid bij de professionals zelf gelegd. Die autonomie werkt stimulerend en zorgt ervoor dat ik me volledig eigenaar voel van mijn werk.”*

Na jarenlange ervaring in de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking en het afronden van de hbo-opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening, maakte Marloes de overstap naar de geestelijke gezondheidszorg. Bij de Weerde trof ze een cultuur die haar direct aansprak: professioneel, betrokken en met korte lijnen. *“Tijdens mijn sollicitatiegesprek viel me meteen op dat men echt benieuwd was naar mij als persoon: hoe ik werk, wat ik belangrijk vind. Dat gaf vertrouwen.”*



Ruim drie jaar geleden kreeg Marloes de kans om door te groeien naar de rol van teamleider. Ze volgde trainingen in persoonlijk leiderschap en werd begeleid door een interne coach. Inmiddels leidt zij samen met Manon een team dat verantwoordelijk is voor de begeleiding van circa 50 cliënten. *“Als team hebben we veel invloed op de manier waarop we ons werk organiseren. We maken samen prognoses, beheren onze wachtlijst, zijn actief betrokken bij begrotingsprocessen en het jaarplan. Die vrijheid vraagt om verantwoordelijkheid – en die nemen we ook.”*

De ruimte om zelf keuzes te maken, zaken ‘out of the box’ aan te pakken en direct invloed te hebben op het beleid binnen de eigen locatie, maakt dat Marloes zich sterk verbonden voelt met de organisatie. *“Bij De Weerde komt alles samen: de vrijheid om te groeien, het vertrouwen dat we krijgen en de betrokken worden bij het grotere geheel.”*

| MEDEWERKERS        |    |
|--------------------|----|
| Aantal medewerkers | 96 |
| Man                | 23 |
| Vrouw              | 69 |
| BBL-leerling       | 4  |
| Stagiaires         | 5  |
| Trainee            | 1  |

## Medewerkerstevredenheid: betrokken, bevlogen en scherp

In 2024 hebben we een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd dat we zelf ontwikkelden, met vragen die écht aansluiten bij onze organisatie. De resultaten laten een positief beeld zien: collega's zijn over het algemeen zeer tevreden over hun werk, de sfeer en de visie van De Weerde. Er klinkt waardering voor de betrokkenheid, de laagdrempeligheid en het oog voor de mens, zowel cliënt als collega.

Tegelijkertijd gaven medewerkers waardevolle suggesties voor verbetering. Zo is er behoefte aan meer verdieping in het zorginhoudelijk werk, betere samenwerking tussen teams, behandelaars en leidinggevenden, en het versterken van regievoerderschap. Ook werkdruk, duidelijke communicatie en professionele afstemming tussen disciplines blijven aandachtspunten.

Op organisatieniveau is het belangrijk om klein te blijven denken, ook als we groter groeien. Collega's willen de warmte en verbondenheid behouden, zonder in te leveren op professionaliteit. Suggesties zoals het beter begeleiden van nieuwe medewerkers, eerlijkere arbeidsvoorwaarden en het betrekken van teams bij keuzes worden meegenomen in ons vervolgbeleid.

Tot slot werden er veel complimenten gedeeld: medewerkers voelen zich gezien, gesteund en gewaardeerd. Er is trots op het werk en op De Weerde als werkgever. Een mooie basis om verder te bouwen aan duurzame kwaliteit en werkplezier.

## Opleiding en training

Bij De Weerde geloven we in een lerende organisatie, waarin medewerkers de ruimte krijgen om zich continu te ontwikkelen. Want goede zorg vraagt om professionals die bevoegd én bekwaam zijn - én die met plezier willen blijven leren. In 2024 hebben we een uitgebreid scholingsaanbod geboden, maar minstens zo belangrijk: we geven medewerkers het vertrouwen om ook zélf invulling te geven aan hun leerproces.

Of het nu gaat om een vakinhoudelijke training, een intervisiebijeenkomst, of een verrassende teambuildingsdag met schapen drijven als metafoor voor (persoonlijk) leiderschap - leren mag bij De Weerde op allerlei manieren. Er wordt tijd en ruimte vrij, gemaakt en we zeggen zelden 'nee' tegen een goed idee. We zijn er trots op hoe collega's samen ontdekken, groeien en elkaar inspireren. Dat is de kracht van leren bij De Weerde.

| SCHOLING EN TRAINING EXTERN                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teken je gesprek                                | 1 medewerker                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Hoarding                                        | 2 medewerkers                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Leren leiden (de Baak)                          | 1 medewerker                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| BHV-cursus                                      | 45 deelnemers; 39 medewerkers, 6 cliënten                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Prisma-analyse                                  | 4 medewerkers                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Autisme lezing (Geef me de vijf)                | 11 medewerkers                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Regulier onderwijs gefaciliteerd door De Weerde | HBO bedrijfskunde, HBO bedrijfs-economie, HBO Facilitair management, HBO Management in de zorg, WO Psychologie, Counselor in opleiding, Contextueel werker, Leergang Corporate Antropologie, MBO 4 Maatschappelijke zorg, MBO 2 Helpende, MBO 4 Maatschappelijke zorg (2), MBO 4 Legal, Insurance en HR services, HBO Social Work (4) |

| SCHOLING EN TRAINING INCOMPANY                         |                               |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Medicatie e-learning (basis en jaarlijkse bijscholing) | 35 medewerkers                |
| Voorkomen van agressie                                 | 52 medewerkers                |
| Psychopathologie                                       | 38 medewerkers                |
| Psychopathologie (verdieping)                          | 7 medewerkers                 |
| Psychiatrie en de ouder wordende client                | 8 medewerkers                 |
| Arbeidsrecht in de zorg                                | 10 medewerkers                |
| Contextuele introductieopleiding                       | 33 medewerkers                |
| Workshop voor praktijkbegeleiders                      | 4 medewerkers                 |
| Intervisie                                             | Maandelijks, alle medewerkers |

## Werken met oog voor context – scholing in het contextueel gedachtegoed

### Werken met oog voor het grotere geheel

In 2024 zijn we gestart met een bijzondere scholing voor onze medewerkers: we verdiepen ons in het contextueel gedachtegoed van de Hongaars-Amerikaanse psychiater Ivan Boszormenyi-Nagy. Geen nieuwe behandelvorm of therapie, maar een manier van kijken naar mensen en hun achtergrond. Het uitgangspunt is simpel, maar krachtig: niemand leeft op zichzelf. Wat iemand meemaakt, denkt, voelt en doet, heeft vaak alles te maken met de mensen om hem of haar heen – vroeger en nu.

In de geestelijke gezondheidszorg merken we dagelijks hoe klachten van cliënten niet zomaar 'uit de lucht komen vallen'. Er zit vaak een verhaal achter, dat teruggaat naar het gezin waarin iemand is opgegroeid of de relaties die iemand heeft gehad. Wie heeft er voor je gezorgd? Waar heb je op moeten terugvallen? Wat heb je gegeven, en wat heb je gemist? Het zijn vragen die inzicht geven in waarom iemand op een bepaald moment vastloopt.

De contextuele benadering helpt onze medewerkers om verder te kijken dan het gedrag of de diagnose. We kijken juist naar wat er speelt in de relaties die belangrijk zijn (of waren) voor iemand. Zelfs als die personen niet aanwezig zijn bij het gesprek. Want juist in die relaties liggen vaak de pijnpunten, maar ook de kansen tot herstel.

Een bekende uitspraak binnen deze benadering is:

*“Wanneer je de stenen op je pad niet opruimt, struikelen je kinderen erover.”*

Dat zegt alles. Onverwerkte pijn of conflicten uit het verleden kunnen generaties lang doorwerken. Als we dat begrijpen, kunnen we ook beter begeleiden en ondersteunen. Wat deze manier van denken zo bijzonder maakt, is dat het gaat over zorg voor de ander én voor jezelf. Over verantwoordelijkheid nemen, niet uit schuld of plicht, maar uit verbinding. Juist in ons werk, waarin cliënten vaak het contact met zichzelf of hun omgeving zijn kwijtgeraakt, is dat van grote waarde.



Kortom: deze scholing biedt geen trucjes, maar verdieping. Het helpt zorgprofessionals om met meer begrip, nuance en rust te kijken naar de mens achter de diagnose. En precies dat maakt ons werk betekenisvoller – voor cliënten én voor onszelf.



De scholing wordt gegeven in samenwerking met de Nagy academie.

# ONDERNEMINGS- RAAD 2024

**Het jaar 2024 stond voor de ondernemingsraad (OR) vooral in het teken van uitbreiding. De bestaande bezetting was te krap om alle locaties goed te vertegenwoordigen, dus hebben we flink ingezet op het werven van nieuwe leden. Zo organiseerden we een inloopochtend, pasten we de vaste vergaderdag aan en hebben we een oproep gedaan. Met resultaat: we mochten vijf nieuwe leden verwelkomen én er vond een voorzitterswissel plaats.**

We vergaderen twee keer per maand, waarvan één keer met de bestuurders. Daarnaast zijn we het afgelopen jaar twee keer met de Raad van Toezicht om tafel gegaan. Daar spraken we o.a. over het strategisch plan, de groei van De Weerde en hoe de OR de achterban vertegenwoordigt.

## **Wat we als OR zelf op de agenda hebben gezet:**

- **Twee teamleiders voor de Grotestraat**

We merkten dat niet alle locaties met twee teamleiders werken, en dat dit voor de Grotestraat – met veel WMO-cliënten en bijbehorende administratie – ook wenselijk zou zijn. Dit hebben we met het bestuur besproken.

- **Personeelsvereniging**

De arbeidsvoorwaarden zijn goed en er wordt veel gedaan voor medewerkers. Toch dachten we dat een personeelsvereniging een mooie aanvulling zou zijn. Uiteindelijk is dit, om extra administratieve last te voorkomen, omgevormd tot een activiteitencommissie met een eigen budget.

- **Meer zichtbaarheid OR**

We hadden de wens om meer in verbinding te staan met onze collega's. Daarom organiseerden we een inloopochtend en maken we meer gebruik van het medewerkersportaal om te laten zien wat de OR doet en waar we voor staan.

- **Hoogrisicobeleid**

We hebben met het bestuur gesproken over de verschillende verantwoordelijkheden in geval van risicovolle situaties, aan de hand van een voorbeeld uit de praktijk. De dialoog die we hebben gevoerd is helpend geweest en gaf helderheid.

## Onderwerpen vanuit het bestuur:

- **Secundaire arbeidsvoorwaarden**

HRM verkent de mogelijkheden van een cafetariamodel; een flexibel beloningssysteem waarbij medewerkers een deel van hun arbeidsvoorwaarden zelf kunnen samenstellen.

- **Planner aangesteld**

Er is een centrale roosterplanner in dienst gekomen, zij maakt samen met de teamleiders de jaarroosters en denkt mee in geval van wijzigingen.

- **WGA-hiaatverzekering**

De OR heeft ingestemd met het stopzetten van deze verzekering. Het vrijgekomen budget wordt alternatief ingezet ten gunste van medewerkers. Mocht het nodig zijn, dan wordt maatwerk geleverd.

- **Organisatiegroei**

Nieuwe locaties worden, zodra plannen concreet zijn, besproken met de OR.

- **Tevredenheidsonderzoeken**

De resultaten zijn gedeeld en besproken.

- **Complexe casuïstiek**

We bespraken een ingrijpend traject dat leidde tot een rechterlijke machtiging, inclusief de impact op alle betrokkenen.

- **Zorgplannen en rapportages**

Door de komst van de verpleegkundig specialist is er een andere kijk op rapportages ontstaan: meer focus op wat goed gaat en waar het beter kan.

## Vooruitblik

Met de nieuwe samenstelling hebben we een sterke basis om verder te bouwen in 2025. We gaan werken met een jaarplanning met thema's, zodat we gestructureerd en vooruitkijkend te werk kunnen gaan.

We hebben ook gekeken naar opleidingsmogelijkheden. De meeste trainingen blijken gericht op grote organisaties, terwijl bij De Weerde de lijnen kort zijn en het contact met het bestuur goed is. We verdiepen ons voorlopig zelf verder in de WOR, onder andere met de informatie van Schateiland. Mocht dat niet voldoende zijn, dan gaat de OR alsnog op zoek naar een passende training.

Het was een bewogen jaar, maar we zijn gegroeid in samenstelling en samenwerking. We kijken met energie en vertrouwen uit naar 2025!

Michelle Kamphuis-Schipper  
Onafhankelijk ondersteuner OR

# SAMENLEVING, in welke wereld we het doen

## Kwaliteit van samenwerking:

Buiten gebaande paden denken is niet alleen menselijk, maar ook maatschappelijk slim. In de zorg vliegen de cijfers, protocollen en regels je soms om de oren. Alles moet meetbaar, efficiënt en controleerbaar zijn. Maar in al die dashboards en beleidsstukken raken we soms iets essentieels kwijt: de mens om wie het draait.

Achter elk getal schuilt een verhaal. Achter elk protocol een persoon met een eigen leven, zorgen, wensen en dromen. En juist dát maakt voor ons het verschil. Goede zorg begint bij echt contact. Bij luisteren, meedenken en soms ook: buiten de gebaande paden durven stappen.

Een voorbeeld? Toen de studietoelage van een jongvolwassen client onterecht werd stopgezet, kwam zijn persoonlijk begeleider in actie. Samen met een gespecialiseerde advocaat zorgde hij ervoor dat dit snel werd rechtgezet. Geen lange procedures, maar directe actie, zodat de client zich kon blijven richten op wat er écht toe doet: zijn studie. Komend jaar studeert hij af aan de hbo-opleiding Archeologie.

Wat dit verhaal bijzonder maakt, is dat het niet ophoudt bij het herstel van een toelage. De betrokken advocaat zag de mens achter de zaak en handelde vanuit medemenselijkheid. De factuur? Nauwelijks noemenswaardig. Het effect? Een jonge toekomst behouden – en kosten voorkomen die anders op de samenleving zouden drukken.

Want zorg is geen transactie. Het is iets dat vertrouwen geeft, dat levens beïnvloedt en – wanneer het goed gebeurt – veel méér oplevert dan cijfers ooit kunnen vangen. Dat is wat voor ons telt: de menselijke maat, elke dag opnieuw.

# ORGANISATIE, hoe we het duurzaam en wendbaar vormgeven

## Op weg naar slimme sturing met Business Intelligence

De Weerde is de afgelopen jaren flink gegroeid. Deze groei vraagt om een meer gestructureerde aanpak van onze administratieve processen en bedrijfsvoering – zonder afstand te doen van onze intuïtieve en mensgerichte cultuur. We geloven in de kracht van vertrouwen en geven medewerkers ruimte om op eigen inzicht beslissingen te nemen.

Tegelijkertijd merken we dat onze huidige systemen – die los van elkaar opereren – de bedrijfsvoering niet langer optimaal ondersteunen. Informatie moet handmatig worden overgezet naar zelfgebouwde dashboards, wat tijdrovend en foutgevoelig is.

Om hierin een slag te maken, heeft business controller Chantal Alkoutobi-Konhuurne in 2024 onderzocht hoe we onze informatievoorziening slimmer en efficiënter kunnen organiseren. De keuze is gevallen op de implementatie van een overkoepelend Business Intelligence (BI) systeem. Met dit systeem brengen we data samen op één centrale plek, zonder dat dit extra handelingen van medewerkers vraagt. Zo realiseren we tijdswinst, vergroten we de betrouwbaarheid van onze informatie en zorgen we ervoor dat we op het juiste moment over de juiste inzichten beschikken – met behoud van onze eigen stijl van werken.

## Vernieuwing

### Eén organisatie, één dossier, één visie

Bij De Weerde komen beschermd wonen en behandeling samen onder één dak. Zo kunnen we sneller schakelen, beter afstemmen en continuïteit bieden in het herstelproces van de cliënten. Door begeleiding, behandeling en diagnostiek te verbinden, ontstaat er ruimte voor een persoonlijke, herstelgerichte aanpak waarin de cliënt écht centraal staat. Met een integraal aanbod wordt het mogelijk om de zorg nóg beter te laten aansluiten op wat mensen nodig hebben.

De keuze om naast het Beschermd wonen ook behandeling te bieden is bedoeld als aanvulling op het bestaande aanbod van de behandelinstellingen in de regio. Samen met hen blijven we bouwen aan een zorglandschap waarin samenwerking, vertrouwen en herstel voorop staan.

## Kies voor kleur

### Kies voor Kleur! – Leren richting geven in mijn leven



Soms loop je vast, ondanks alles wat je al geprobeerd hebt. Je hebt behandelingen gevolgd, adviezen gekregen, misschien zelfs hard gewerkt aan jezelf – en toch blijven alledaagse situaties lastig, pijnlijk of verlammend. Dat zien wij ook in onze praktijk. Daarom hebben we een nieuwe groepsbehandeling ontwikkeld: Kies voor Kleur!

Deze behandeling is ontstaan vanuit vragen van cliënten en behandelaren: Wat als je al zo veel hebt gedaan, maar het leven nog steeds zo moeizaam voelt? Vaak gaat het dan niet om méér behandeling, maar om een andere benadering. Niet om genezen, maar om anders omgaan met wat er is.

Kies voor Kleur! is gebaseerd op het gedachtengoed van Acceptance and Commitment Therapy (ACT) en richt zich op het vergroten van psychologische flexibiliteit. Niet langer vechten tegen het psychisch leed, maar ruimte maken voor dat wat belangrijk is – ondanks dat leed. We werken aan het stuk waar iemand is vastgelopen, of dat nu te maken

heeft met angst, dwang, autisme of iets anders. Waar iemand star is geworden, zoeken we weer beweging.

De vier woorden die centraal staan in dit traject zijn niet voor niets gekozen: kies, kleur, richting en mijn leven. Ze vormen een uitnodiging om opnieuw keuzes te maken, om te ontdekken wat jouw leven kleur geeft, om een richting te bepalen die bij jou past – en vooral om dat leven te gaan leven op jouw manier. Niet het leven dat anderen van je verwachten, maar jouw eigen pad.

De eerste groep startte in september 2024 en rondde het traject in februari 2025 af. De reacties zijn hoopgevend, de ervaringen persoonlijk en krachtig. Kies voor Kleur! biedt ruimte aan het unieke verhaal van elke deelnemer, in een veilige groep waarin herkenning, oefenen en groeien centraal staan.

Een stap naar meer regie, meer leven, en – heel letterlijk – meer kleur.

Jene Nijkamp-Reints, behandelaar



# RAAD VAN TOEZICHT

**2024 was voor De Weerde opnieuw een jaar waarin groei, menselijke maat en inhoudelijke kwaliteit hand in hand gingen. Als Raad van Toezicht kijken we met waardering terug op de manier waarop de organisatie koers houdt in een complex werkveld, zonder afstand te doen van haar kernwaarden: nabijheid, eenvoud en doen wat werkt.**

## Werkbezoeken als bron van inzicht en verbinding

Bij elke formele vergadering van de Raad van Toezicht leggen wij een werkbezoek af. We gaan daarbij actief in gesprek met medewerkers, cliënten en teams. Deze ontmoetingen geven ons waardevolle inkijk in de praktijk en verdiepen ons begrip van wat er speelt binnen De Weerde. Ze laten ons telkens opnieuw zien dat De Weerde een warme, menselijke organisatie is waar iedereen – cliënt en medewerker – wordt gezien en serieus genomen.

Wat ons treft, is de oprechte aandacht voor de mens, en de pragmatische manier waarop keuzes worden gemaakt: wat is echt nodig, en hoe doen we dat samen? Die houding voedt niet alleen de cultuur van De Weerde, maar ook het vermogen om te blijven leren en verbeteren.

De Raad van Toezicht heeft in 2024 4 formele vergaderingen gehad. In onderstaande tabel staan de vergaderingen genoemd, inclusief de werkbezoeken en gesprekken die gevoerd zijn. Bij al deze bijeenkomsten was de voltallige Raad van Toezicht aanwezig.

| RAAD VAN TOEZICHT |              |                     |                                                             |                            |
|-------------------|--------------|---------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Vergadering       | 15-01-2024   | 13-05-2024          | 09-09-2024                                                  | 09-12-2024                 |
| Werkbezoek        | Behandelteam | Team<br>Grotestraat | Anne Stielstra,<br>dienst kwaliteit<br>Locatie<br>Nijverdal | Zorg<br>Observatie<br>team |
| Medezeggenschap   |              | OR                  |                                                             |                            |

## Tevredenheid én lerend vermogen

Tijdens een van onze vergaderingen bespraken we met de Raad van Bestuur de resultaten van het medewerkers- en naastenonderzoek. Deze onderzoeken geven een mooi inkijkje in De Weerde als organisatie: zowel medewerkers als cliënten en hun naasten zijn overwegend tevreden. Tegelijkertijd blijkt uit de bespreking dat men binnen De Weerde voortdurend blijft zoeken naar wat beter kan. Dit laat zien hoe een cultuur van tevredenheid en betrokkenheid hand in hand gaat met een lerende, zelfkritische houding. Voor ons als RvT is dat een krachtig signaal van kwaliteit.

## Inhoud én gezond verstand

De Weerde sloot ook 2024 financieel gezond af. Dat is een prestatie van betekenis in de zorgsector, en bevestigt dat groei, mensgerichtheid en financiële stabiliteit elkaar kunnen versterken. De organisatie blijft daarin trouw aan haar stijl: zorgvuldig, doordacht en tegelijk pragmatisch. Geen franje als het eenvoudiger kan, en altijd de vraag: wat is goed voor cliënten én medewerkers?

## Samenwerking met de Raad van Bestuur

De samenwerking tussen Raad van Toezicht en Raad van Bestuur kenmerkt zich door wederzijds respect, openheid en een gedeeld vertrouwen in ieders rol en verantwoordelijkheid, een stevig fundament waarop met aandacht en waardering samen wordt gebouwd aan de koers van De Weerde.

In oktober 2024 voerden wij als Raad van Toezicht jaargesprekken met beide leden van de Raad van Bestuur: Karen en Janet. Deze gesprekken verliepen open, reflectief en met een positieve toon. Buiten de formele vergadermomenten vond ook aanvullende afstemming plaats tussen RvT en RvB, wanneer de actualiteit daarom vroeg.

Als Raad van Toezicht spreken we onze waardering uit voor iedereen die bijdraagt aan de koers en cultuur van De Weerde. Wij kijken met vertrouwen uit naar 2025.

Namens de Raad van Toezicht,

André van Zwol  
Voorzitter

## Samenstelling Raad van Toezicht

### **A. van Zwol MSc MHa**

01-01-2024 – 31-12-2024

Voorzitter Raad van Toezicht

*Nevenfunctie:*

Algemeen Directeur Ocon

### **Ir. C.T. de Groot**

01-01-2024 – 31-12-2024

Lid Raad van Toezicht

*Nevenfunctie:*

Directeur Fore-C Vastgoed b.v.

Voorzitter VVE 'De Hofstea'

Vice Voorzitter RvC Woningcorporatie STJA

### **J.G. Slot**

01-01-2024 – 31-12-2024

Lid Raad van Toezicht

*Nevenfunctie:*

Business Consultant Agriterra

### **Onderwerpen waarop toezicht is gehouden:**

- Omzetting juridische vorm; van B.V. naar Stichting
- VPB-vrijstelling
- Strategisch meerjarenbeleidsplan 2024-2027, vertaling naar jaarplannen
- Controle en monitoring verantwoord omgaan met financiële middelen
- Investeringsbegroting 2024
- Nieuwe initiatieven en innovatie
- Initiëren nieuwe locaties
- Verzuimpercentage en mobiliteitspercentage
- Jaarrekening 2023 vaststellen
- Reglement RvT en Reglement RvB vaststellen
- Overgang naar nieuwe accountantsorganisatie
- Contacten ketenpartners
- Kwaliteitsindicatoren en kwaliteitscertificering
- Vaststellen begroting 2025
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- Clienttevredenheidsonderzoek
- Uitbreiding kantoor Borne
- Vacature lid Raad van Toezicht met zorginhoudelijke achtergrond