

# Kwaliteitsjaarverslag 2025



Passie  
voor mensen  
en zorg!

Protestants Christelijk  
**Zorgcentrum 't Slot**  
Ridderhof 1  
5311 CM Gameren  
[www.slotgameren.nl](http://www.slotgameren.nl)

## Inhoud

Voorwoord .....	3
Het jaar 2025 in vogelvlucht.....	4
Inleiding .....	5
Organisatieprofiel.....	6
1. Het kennen van wensen en behoeften .....	7
1.1 Kwaliteit van bestaan.....	7
2. Het bouwen van netwerken (sociaal en professioneel).....	9
2.1 Vrijwilligers.....	9
2.2 Medewerkers .....	10
2.3 Professionele netwerken .....	10
3. Het werk organiseren .....	12
3.1 Personeelsopbouw, ontwikkeling en verzuim .....	12
3.2 Werkklimaat en organisatie .....	13
3.3 Werving en selectie.....	13
4. Leren en ontwikkelen .....	14
4.1 Opleidingen en scholing.....	14
4.2 Nieuwe studenten.....	14
4.3 Scholing medewerkers.....	14
4.4 Medewerkers tevredenheidsonderzoek.....	14
4.5 Opleiden.....	15
4.6 Reflectie op professionele rol en ontwikkeling.....	15
5. Inzicht in kwaliteit .....	17
5.1 Cliënttevredenheidsonderzoek (CTO).....	17
5.2 MIM-meldingen .....	18
5.3 MIC-meldingen.....	18
5.4 Meldingen en vertrouwenspersoon .....	19
5.5 Wet zorg en dwang (Wzd).....	20
5.6 Incidenten IGJ.....	22
6. Bestuurlijke reflectie & vooruitblik .....	23
6.1 Kwaliteit verslag vanuit de raad van toezicht .....	23
6.2 Bestuursverklaring .....	24
6.3 Ontwikkelpunten 2026 .....	25

## Voorwoord

Voor u ligt het kwaliteitsbeeld van Zorgcentrum 't Slot over het jaar 2025. In dit document blikken wij terug op een jaar waarin wij als organisatie onze professionele ontwikkeling hebben doorgezet. Het was een jaar waarin diverse projecten en veranderingen zijn doorgevoerd, met als doel onze zorg en dienstverlening verder te versterken en toekomstbestendig te maken.

Deze ontwikkelingen hebben veel gevraagd van onze organisatie en van de mensen die daarin dagelijks hun inzet leveren. Daarom willen wij allereerst onze grote waardering uitspreken voor alle medewerkers, vrijwilligers en iedereen die 't Slot een warm hart toedraagt. Dankzij hun betrokkenheid, professionaliteit en toewijding kunnen wij iedere dag opnieuw zorg en ondersteuning bieden aan onze bewoners en cliënten. Ook de inzet van familieleden, mantelzorgers en samenwerkingspartners is voor ons van grote waarde. Met onze organisatie dragen wij bij aan een omgeving waarin aandacht, respect en nabijheid centraal staan.

Wij realiseren ons dat het afgelopen jaar voor velen intensief is geweest. Veranderingen vragen inzet, flexibiliteit en samenwerking. Tegelijk zien wij dat deze gezamenlijke inspanningen bijdragen aan verdere professionalisering van onze organisatie en aan de kwaliteit van zorg die wij willen bieden.

Wij mogen ons werk doen vanuit een christelijke identiteit. Vanuit dat perspectief willen wij ook onze dankbaarheid uitspreken voor alles wat ons gegeven is en voor de mensen die zich dagelijks inzetten binnen en rondom 't Slot. In dat vertrouwen gaan wij ook het nieuwe jaar tegemoet.

Maart 2026

W. (Willemein) Muis – de Gier  
*manager kwaliteit & zorg*

# Het jaar 2025 in vogelvlucht

## Behaalde doelen in 2025:

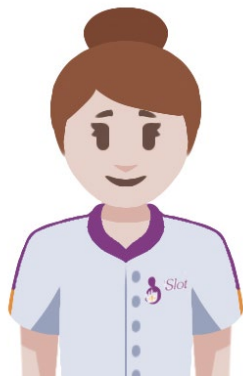
- ✓ Succesvolle selectie en implementatie nieuw ECD; ONS
- ✓ Start met nieuwe behandeldienst; Novicare
- ✓ Trainingen duurzame inzetbaarheid 'Eigen regie' via het subsidieprogramma "Over morgen" zijn door diverse medewerkers doorlopen en als zeer waardevol ervaren.
- ✓ Afronding project beleeftuin rondom 't Slot
- ✓ Good practice; kledingbeschermers naar tevredenheid bewoners en naasten toegepast binnen de organisatie
- ✓ Implementatie BI-tool
- ✓ Flinke vorderingen in het NEN7510-traject
- ✓ Aanleg laadmogelijkheden voor elektrische voertuigen
- ✓ Week van de veiligheid organisatiebreed
- ✓ Ingebruikname van ecologische, biologisch afbreekbare middelen voor de wasmachines en vaatwassers
- ✓ Herinrichting centrale hal / ontmoetingsplein
- ✓ Diverse renovatiewerkzaamheden in het huis



Succesvolle implementatie Elektronisch Cliënten Dossier ONS i.c.m. Mikzo

Start samenwerking behandeldienst Novicare

CTO: 't Slot wordt gewaardeerd met een 8,6!



Doelen die na oriëntatie, pilot of implementatie niet werden ingezet, niet haalbaar bleken of (nog) niet zijn behaald:

- ✗ Familienet niet gestart; er wordt gekozen om de diverse functionaliteiten van Caren binnen ONS in te gaan zetten in 2026
- ✗ Good practice medicatieronden verminderen; wordt geïmplementeerd Q2 2026



## Inleiding

Zorgcentrum 't Slot biedt intramurale zorg, extramurale thuiszorg en dagbesteding aan inwoners uit de regio. Binnen onze organisatie staat het leveren van persoonsgerichte en kwalitatief goede zorg centraal.

Dit kwaliteitsbeeld geeft inzicht in hoe wij in 2025 hebben gewerkt aan kwaliteit van zorg, hoe bewoners, cliënten, medewerkers en vrijwilligers de zorg ervaren en hoe wij leren en verbeteren binnen de organisatie.

Naast intramurale zorg biedt 't Slot ook extramurale thuiszorg aan gemiddeld 26 cliënten. Daarnaast is er dagbesteding, die iedere werkdag geopend is en dagelijks door gemiddeld 8 tot 9 bezoekers wordt bezocht.

Kenmerkend voor onze organisatie is dat veel ondersteunende diensten intern georganiseerd zijn, zoals de keuken, huishouding en linnendienst. Dit draagt bij aan continuïteit en korte lijnen in de zorgprocessen rondom bewoners en cliënten, versterkt de verbondenheid en loyaliteit van medewerkers en zorgt voor werkgelegenheid in de regio.

Daarnaast werken wij intensief samen met externe partners, waaronder huisartsen, behandelaren en regionale samenwerkingsverbanden.

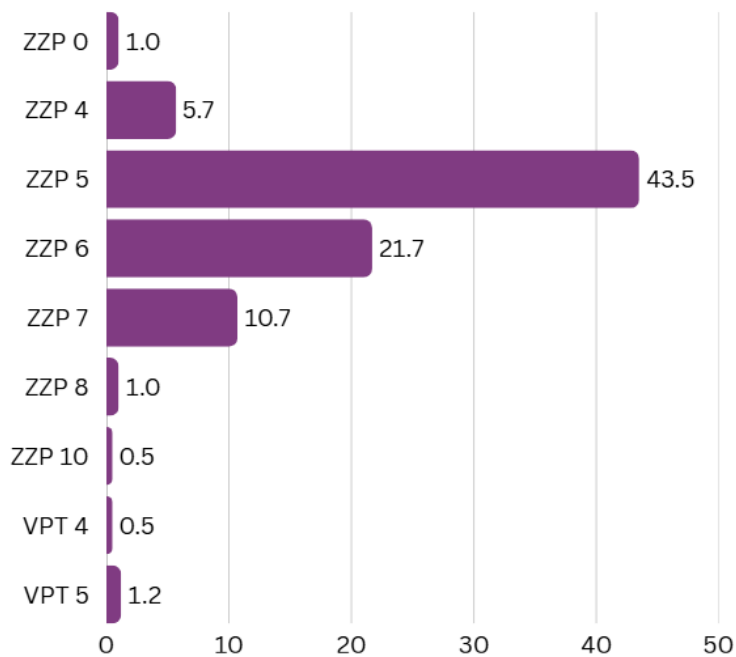


## Organisatieprofiel

Zorgcentrum 't Slot is een centrum voor wonen, zorg en welzijn waar ouderen met een intensieve zorgvraag ondersteuning ontvangen. De organisatie biedt intramurale zorg en werkt samen met thuiszorgpartners en regionale zorgorganisaties.

De zorg wordt geleverd op meerdere afdelingen, waaronder een psychogeriatrische afdeling (PG) en een somatische afdeling. Het gemiddelde aantal bewoners in 2025 bedroeg ongeveer 86 bewoners per maand.

De zorgzwaarte van bewoners neemt landelijk toe. Dit is ook zichtbaar binnen 't Slot, waar een groot deel van de bewoners een zwaarder zorgprofiel heeft.



Grafiek 1; zorgzwaarte bewoners (gemiddelde in 2025)

## 1. Het kennen van wensen en behoeften

Binnen 't Slot staat persoonsgerichte zorg centraal. Bewoners en cliënten worden ondersteund om hun leefgewoonten zoveel mogelijk voort te zetten en eigen regie te behouden.

Een voorbeeld hiervan is de ervaring van mevrouw Van der Kolk en haar dochter. Mevrouw houdt van wandelen en werd verdrietig toen zij na haar verhuizing minder buiten kwam. In overleg tussen familie en zorgmedewerkers is gekozen voor het gebruik van een GPS-tracker in de tas van haar rollator. Hierdoor kan mevrouw zelfstandig wandelen, terwijl de familie kan zien waar zij zich bevindt. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over verantwoordelijkheid wanneer mevrouw buiten is. Zowel de familie als de zorgmedewerkers zijn tevreden met deze oplossing.

Volgens haar eerstverantwoordelijk verzorgende sluit deze aanpak goed aan bij de leefgewoonten van mevrouw. Ook vóór haar verhuizing wandelde zij veel. Door hierbij aan te sluiten blijft haar kwaliteit van leven behouden. Dit illustreert hoe maatwerk bijdraagt aan passende zorg.



Technologie speelt hierin een ondersteunende rol, bijvoorbeeld bij de leefcirkels. Binnen 't Slot wordt technologie zorgvuldig en in passend tempo ingezet om bewoners te ondersteunen en medewerkers te ontlasten.

(Bron; CTO 't Slot 2025)

### 1.1 Kwaliteit van bestaan

Binnen Zorgcentrum 't Slot staat het kennen van de wensen en behoeften van bewoners niet alleen in het teken van goede zorg, maar vooral van een zo goed mogelijke kwaliteit van bestaan. Vanuit onze christelijke identiteit en zorgvisie geloven wij dat ieder mens waardevol is en recht heeft op aandacht, autonomie, nabijheid en respect. Deze overtuiging vormt de basis van ons dagelijks handelen.

Aandacht en nabijheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden in de manier waarop wij zorg en ondersteuning bieden. Medewerkers nemen de tijd om bewoners te leren kennen, hun levensverhaal te begrijpen en aan te sluiten bij hun gewoonten, waarden en geloofsbeleving. Deze persoonsgerichte benadering sluit aan bij onze kernwaarden: werken met passie voor mensen en zorg, samen optrekken met bewoners en hun netwerk, veerkracht tonen in veranderende situaties en ondernemend zoeken naar passende oplossingen.

Bewegen vormt een belangrijk onderdeel van het dagelijks leven binnen 't Slot. Er zijn diverse beweegmomenten gedurende de week, afgestemd op de mogelijkheden en wensen van bewoners. Deze activiteiten vinden plaats op verschillende niveaus: individueel, in kleine groepen of in grotere groepsactiviteiten. Door beweging te stimuleren dragen we bij aan lichamelijk welzijn, sociale ontmoeting en het behoud van zelfstandigheid.

Daarnaast wordt veel aandacht besteed aan sociale ontmoeting en gemeenschapsvorming. Er is een actieve sociale kalender met onder andere koffiemomenten, gezamenlijke maaltijden en verschillende activiteiten. Familieleden en naasten worden hierbij regelmatig uitgenodigd, zodat bestaande relaties kunnen blijven bestaan en bewoners zich verbonden blijven voelen met hun netwerk.

Zingeving neemt binnen onze organisatie een belangrijke plaats in. Passend bij de cultuur en achtergrond van veel bewoners is er ruimte voor geloofsbeleving en bezinning. Aan de organisatie is een pastoraal medewerker verbonden die bewoners ondersteunt bij levensvragen en geloofsgesprekken. Daarnaast worden Bijbelstudies, kooravonden en een weeksluiting georganiseerd en kunnen bewoners kerkdiensten vanuit hun eigen gemeente volgen via beeld en geluid. Op zondag wordt een dienst belegd in de grote zaal van 't Slot, hierin wordt online aangesloten bij de Hervormde Gemeente (PKN) van Gameren. We sluiten daarmee aan bij de zondagse gewoonten van kerkgang die voor velen van hen van betekenis zijn. De dienst wordt begeleid door een vaste groep van vrijwilligers die na afloop met de aanwezigen koffiedrinken, waarbij ruimte is voor gesprek.

Voor bewoners die behoefte hebben aan extra ontmoeting, structuur en activiteiten bestaat de mogelijkheid om aan te sluiten bij een huiskamer. Hier is structureel een gastvrouw aanwezig die sociale interactie stimuleert, bewoners uitnodigt tot beweging en bijdraagt aan een zinvolle invulling van de dag. Hiermee wordt een huiselijke omgeving gecreëerd waarin ontmoeting, aandacht en welzijn centraal staan.

Door deze verschillende vormen van ondersteuning proberen wij steeds aan te sluiten bij wat voor bewoners werkelijk van betekenis is. Zo dragen wij bij aan een omgeving waarin bewoners zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen en waarin kwaliteit van bestaan centraal staat.



## 2. Het bouwen van netwerken (sociaal en professioneel)

### 2.1 Vrijwilligers

Vrijwilligers vormen een belangrijke schakel binnen onze organisatie. In 2025 waren gemiddeld 126 vrijwilligers verbonden aan 't Slot.

Zij ondersteunen onder andere bij activiteiten, vervoer en persoonlijk contact met bewoners. Buiten een jaarlijks vrijwilligersuitje om onze waardering te uiten, zijn er ook vrijwilligersbijeenkomsten. Deels hebben deze een informeel karakter maar er wordt ook tijd en aandacht besteed aan het overdragen van informatie en het bespreken van nieuwe ontwikkelingen. In 2025 is er aandacht geweest voor brandveiligheid, zowel thuis als in de organisatie, informatieveiligheid en privacy, maar ook voor communicatie en luisteren.



Vrijwilligster (en ex-medewerkster) Marianne Baron: “Het contact met de bewoners is heel fijn! Dit is voor mij één van de belangrijkste redenen waarom ik het ben gaan doen. Ook is het heel gezellig om collega-vrijwilligers te hebben.

De bewoners zijn zo blij als ze mee mogen met wandelen. En als ze buiten komen en je hoort een zucht en dan er achteraan;

“Oh wat heerlijk die frisse lucht” dan weet je waar je het voor doet.”

Vrijwilliger Gijs Verhoeks: “Ik ben, samen met mijn vrouw, begonnen met een paar keer per maand koffieschenken bij de bewoners op de kamer. Het is heel leuk om dan met de bewoners een praatje te maken over van alles en nog wat. Maar ook om te informeren naar de gezondheid als het wat minder gaat.

Daarnaast rijd ik elke maandagochtend op de Slotbus. Ik breng dan de mensen van huis naar de dagbesteding in 't Slot. Tijdens de rit heb je een fijn contact met de passagiers.

Ik denk dat er in de toekomst vaker een beroep zal worden gedaan op vrijwilligers, omdat er vanuit de overheid bekniibeld wordt op de uitgaven.”



## 2.2 Medewerkers

Binnen Zorgcentrum 't Slot vormen medewerkers het hart van de organisatie. Zij zijn dagelijks direct of indirect betrokken bij het welzijn van bewoners en cliënten en leveren met hun inzet een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van zorg en aan de kwaliteit van bestaan binnen onze organisatie. Vanuit onze christelijke identiteit staan aandacht, respect en betrokkenheid centraal – niet alleen richting bewoners, maar ook in de manier waarop wij met elkaar als collega's omgaan.

Kenmerkend voor 't Slot is dat vrijwel alle medewerkers afkomstig zijn uit de eigen regio. Hierdoor bestaat er een sterke verbondenheid met de omgeving en met de cliënten die hier wonen. Veel medewerkers kennen de lokale gemeenschap goed en voelen zich persoonlijk betrokken bij de organisatie. Dit draagt bij aan een vertrouwde en herkenbare sfeer binnen het zorgcentrum.

Binnen 't Slot werken wij bewust zonder inzet van detacheringbureaus of zzp'ers. We zijn dankbaar dat de zorg wordt geleverd door vaste medewerkers die onderdeel zijn van onze organisatie en cultuur. Dit zorgt voor continuïteit in de zorg, herkenbaarheid voor bewoners en een stabiel team waarin collega's elkaar kennen en ondersteunen.

Onze christelijke identiteit speelt ook een rol in aantrekkelijk werkgeverschap. Binnen de organisatie hechten wij waarde aan aandacht voor elkaar, onderlinge betrokkenheid en het samen dragen van verantwoordelijkheid. Medewerkers geven aan dat deze cultuur van verbondenheid en respect bijdraagt aan een prettige werkomgeving en aan langdurige betrokkenheid bij de organisatie.

Daarnaast wordt binnen 't Slot in grote mate meegedacht met medewerkers. Wij vinden het belangrijk dat werk en privé in balans blijven en dat medewerkers hun werk kunnen blijven uitvoeren op een manier die past bij hun levensfase. Dit betekent dat er ruimte is om in gesprek te gaan over de inhoud van het werk, contractomvang en werktijden.

Ook wordt aandacht besteed aan duurzame inzetbaarheid. Medewerkers worden ondersteund om gezond en met plezier te kunnen blijven werken, zowel nu als in de toekomst. Door open gesprekken te voeren en samen naar mogelijkheden te zoeken, proberen wij een werkomgeving te creëren waarin medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen.

Door deze manier van samenwerken ontstaat een organisatie waarin medewerkers zich verbonden voelen met elkaar, met de bewoners en met de identiteit van 't Slot. Deze betrokkenheid vormt een belangrijke basis voor de continuïteit en kwaliteit van de zorg die wij dagelijks bieden.

## 2.3 Professionele netwerken

Sinds september 2025 werkt de organisatie samen met Novicare voor de (para) medische behandeling van bewoners. Novicare levert specialistische behandeling binnen de ouderenzorg en werkt volgens het principe van stepped care. Dit betekent dat zorg en behandeling worden afgestemd op de actuele zorgvraag van bewoners, waarbij expertise wordt ingezet wanneer dat nodig is.

Daarnaast is er een intensieve samenwerking met de lokale huisartsenpraktijken. Deze samenwerking draagt bij aan snelle afstemming, goede medische zorg en continuïteit voor bewoners en cliënten.

Om beter in te spelen op de toenemende complexiteit van zorgvragen zijn in 2025 drie medewerkers opgeleid tot GVP'er (Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric). Deze gespecialiseerde

verzorgenden worden samen met een ervaren GVP-er actief ingezet binnen de teams om beter te kunnen anticiperen op toenemende zorgvragen en mogelijk onbegrepen gedrag bij bewoners.

Ook participeert 't Slot actief in regionale netwerken en samenwerkingsverbanden. Zo is de organisatie betrokken bij het regionale netwerk "Iedereen Zorgt" (bij thema's HR, data en digitalisering, duurzaamheid en innovatie) en nemen medewerkers deel aan verschillende projecten van de gemeente gericht op zorg, welzijn en ondersteuning in de regio.

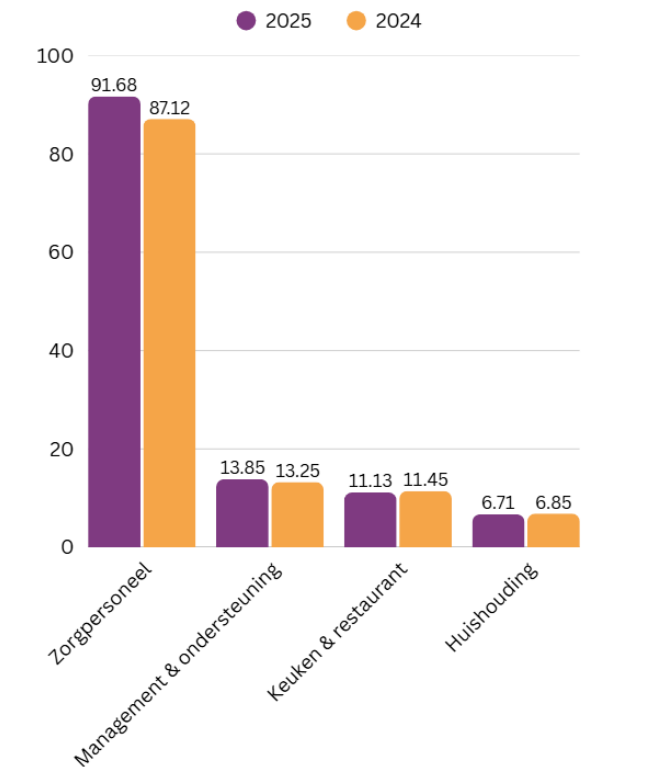


### 3. Het werk organiseren

#### 3.1 Personeelsopbouw, ontwikkeling en verzuim

##### Opbouw

In 2025 waren er gemiddeld 123,37 fte in dienst. Deze zijn verdeeld onder diverse disciplines. In onderstaande tabel zijn zowel het aantal FTE alsook de ontwikkeling t.o.v. het jaar 2024 te zien.



Grafiek 2; verdeling medewerkers in FTE.

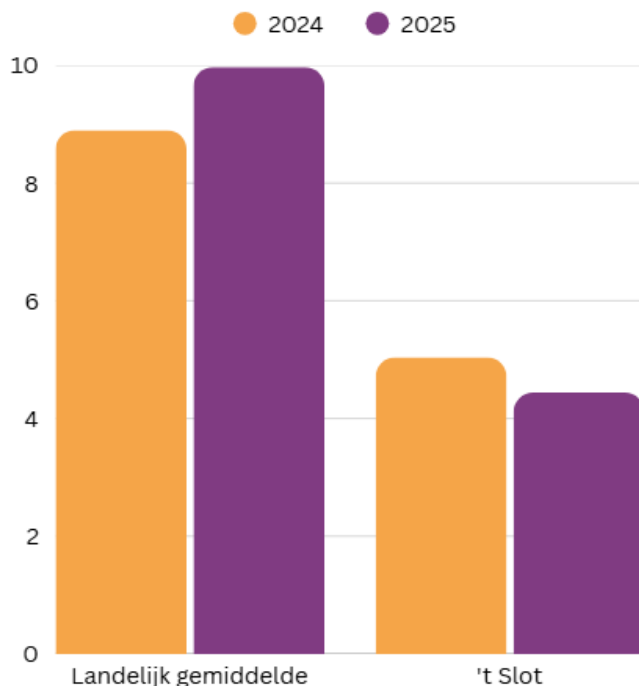
We geloven dat de zorg primair aan het bed geschiedt: Het grootste deel van het personeel werkt direct in de zorg.

##### Ontwikkeling

In 2025 stroomden er 42 collega's in en namen 26 collega's afscheid van de organisatie. De hoge instroom is te verklaren door verhoging zorgmedewerkers, maar vooral door de tijdelijke medewerkers in de zomer. De organisatie kende daarmee een positieve personeelsbalans. De toename van personeel is op de zorg; hiermee is een flexibele schil gecreëerd binnen de eigen organisatie.

### Ziekteverzuim

In 2025 is het verzuim ten opzichte van 2024 nog iets verder gedaald. Hiermee blijven we ruim onder de landelijke benchmark. De inzet op preventie en duurzame inzetbaarheid draagt hieraan bij.



Grafiek 3; verzuim cijfers 2024-2025

### 3.2 Werkklimaat en organisatie

De organisatie investeert in een aantrekkelijk leer- en werkklimaat en zichtbaarheid als werkgever. Stages vormen een belangrijk wervingsinstrument. Studenten maken vroegtijdig kennis met de organisatie en kiezen regelmatig voor een (bij)baan binnen 't Slot na afronding van hun opleiding of stage.

### 3.3 Werving en selectie

Binnen onze organisatie besteden we continu aandacht aan een zorgvuldige werving en selectie van nieuwe medewerkers. We zijn dankbaar dat het ons lukt om openstaande vacatures doorgaans goed en tijdig in te vullen. Dit heeft mede te maken met het feit dat we in de regio bekendstaan als een prettige en betrouwbare werkgever. Het lage personeelsverloop bevestigt dat medewerkers zich bij ons thuis voelen en zich langdurig aan de organisatie willen verbinden.

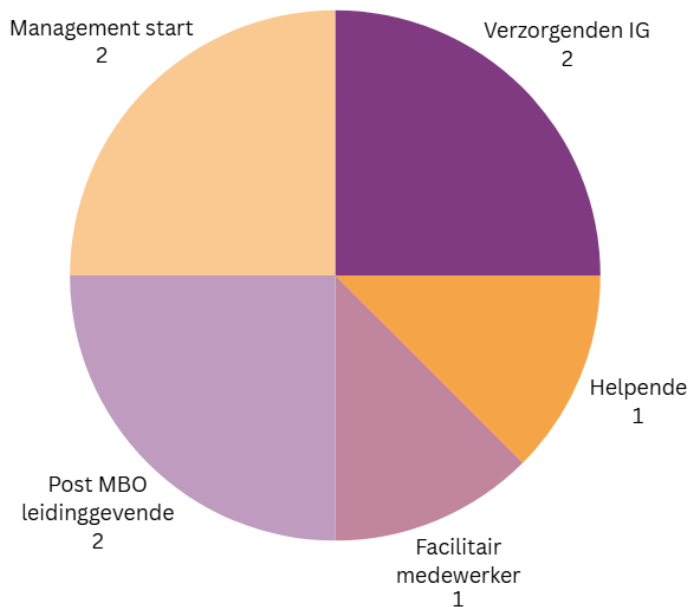
Bij de werving richten we ons nadrukkelijk op medewerkers uit de regio. Door lokaal te werven, versterken we niet alleen de betrokkenheid van medewerkers, maar ook onze verbinding met de omgeving waarin we werken. We profileren ons actief op regionale banenmarkten en nemen deel aan oriëntatiemarkten bij diverse vakopleidingen in de regio. Op deze manier maken we toekomstige professionals vroegtijdig bekend met onze organisatie en laten we zien wat het betekent om bij ons te werken.

Door zichtbaar te zijn in de regio en te investeren in persoonlijke contacten met potentiële medewerkers, blijven we bouwen aan een stabiel en betrokken team dat past bij onze visie op goede zorg en ondersteuning.

## 4. Leren en ontwikkelen

### 4.1 Opleidingen en scholing

In 2025 mochten 8 collega's hun diploma in ontvangst nemen binnen diverse disciplines. Deze persoonlijke ontwikkelingen dragen ook bij aan de ontwikkelingen binnen de organisatie.



### 4.2 Nieuwe studenten

Vanaf september 2025 worden 14 studenten opgeleid binnen de organisatie in diverse zorgopleidingen.

### 4.3 Scholing medewerkers

In 2025 hebben medewerkers hun bevoegdheid en bekwaamheid bijgehouden door middel van diverse trainingen, E-learning, praktijktoetsen en scholingen. Daarbuiten zijn er intern en extern diverse trainingen gevolgd:

- Dementiezorg
- Agressie en onbegrepen gedrag
- ADL-training
- Eigen symposium door de werkgroepen
- Reanimatie en AED / BHV

Daarnaast bezochten medewerkers diverse landelijke en regionale congressen en kennisbijeenkomsten.

### 4.4 Medewerkers tevredenheidsonderzoek

In 2025 heeft geen medewerkers tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. Het MTO wordt standaard tweejaarlijks uitgevoerd; de laatste meting vond plaats in 2024 en gaf geen aanleiding om eerder een nieuwe meting uit te voeren.

## 4.5 Opleiden

Om ook in de toekomst kwalitatief goede zorg te kunnen blijven leveren hebben we ingezet op zelf opleiden van zorgprofessionals. We hopen studenten vroegtijdig te binden aan de organisatie en hen op te leiden volgens de visie en werkwijze van de organisatie.

De doelstellingen waren; het vergroten van het aantal stage- en opleidingsplaatsen en het bieden van een goede leeromgeving voor studenten.

In 2025 zijn er verschillende acties uitgevoerd om deze doelen te realiseren;

- Beschikbaar stellen van stageplaatsen en BBL-leerwerkplekken
- Scholing van de medewerkers tot werkbegeleider
- Werkbegeleiders overleggen
- Structurele werkbegeleidingsmomenten en evaluatiemomenten met studenten
- Inzetten praktijkbegeleider
- Aandacht voor een veilig en leerzaam werkklimaat

De voortgang is gemonitord door:

- Evaluaties met studenten en werkbegeleiders
- Overleg met onderwijsinstellingen
- Aantal ingevulde stage- en leerwerkplekken
- Doorstroom van studenten naar een dienstverband binnen de organisatie

Uit evaluaties blijkt dat studenten 't Slot ervaren als een goede en leerzame stage- of opleidingsplek. Een deel van de studenten is na afronding van de opleiding werkzaam in de organisatie, wat bijdraagt aan de continuïteit van zorg.

Op basis van de evaluaties worden voor het volgende jaar de volgende verbeterpunten meegenomen;

- Zorgen voor borging van de stage- en leerwerkplekken
- Blijven investeren in scholing en ondersteuning van werkbegeleiders en praktijkopleider
- Actief blijven inzetten op behoud van afgestudeerde studenten voor 't Slot

Met deze maatregelen blijft 't Slot structureel investeren in de instroom, ontwikkeling en binding van nieuwe zorgprofessionals met als doel het waarborgen van toekomstbestendige en kwalitatief goede zorg.

## 4.6 Reflectie op professionele rol en ontwikkeling

Binnen 't Slot wordt niet alleen gekeken naar de inzet van medewerkers, maar ook naar de verdere ontwikkeling van hun professionele rol. Vanuit de organisatie wordt regelmatig gereflecteerd op hoe zorgprofessionals hun kennis, kunde en verantwoordelijkheid in de dagelijkse praktijk inzetten. Daarbij zien wij dat er binnen de teams veel deskundigheid aanwezig is. Medewerkers beschikken over waardevolle ervaring, vakkennis en betrokkenheid bij bewoners.

Tegelijkertijd zien wij dat het in de praktijk soms een uitdaging kan zijn om deze deskundigheid volledig tot uiting te laten komen in de eigen professionele rol. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om het zelfstandig oppakken van verantwoordelijkheden, het innemen van een duidelijke positie binnen het

multidisciplinaire team en het actief reflecteren op het eigen handelen en de eigen rol in het zorgproces.

De komende periode wil 't Slot daarom nadrukkelijk aandacht besteden aan het versterken van de professionele positie van verzorgenden en verpleegkundigen. Dit betekent dat er ruimte wordt gecreëerd voor reflectie binnen teams, voor het bespreken van casuïstiek en voor het stimuleren van eigenaarschap in het dagelijks werk. Door medewerkers te ondersteunen in het nemen van verantwoordelijkheid en het benutten van hun deskundigheid willen wij bijdragen aan verdere professionalisering van de zorg.

Deze ontwikkeling sluit aan bij onze visie op samenwerking en vakmanschap. Door te investeren in reflectie, professionele ontwikkeling en eigenaarschap ontstaat een werkomgeving waarin medewerkers zich blijven ontwikkelen en waarin hun kennis en ervaring optimaal worden benut ten behoeve van de bewoners en cliënten van 't Slot.



## Training: Eigen Regie

### *Krijg meer grip op je balans, eigen tijd en welzijn!*

Ervaar je wel eens het gevoel dat je wordt geleefd en je weinig grip hebt op je eigen agenda? Het krijgen van grip op je eigen tijd, het stellen van grenzen en bewuste keuzes maken in je dagelijks leven, noemen we ook wel 'Eigen Regie'.

Wil jij leren hoe je bewuste keuzes kunt maken die echt bij jouw passen, om zo meer regie te krijgen op je balans, eigen tijd en welzijn? Dan is de training: "Eigen Regie: Krijg meer grip op je balans, eigen tijd en welzijn!" misschien iets voor jou. Tijdens twee bijeenkomsten van 2,5 á 3 uur werken we samen aan jouw vraag rondom eigen regie. De trainingen worden verzorgd door trainers van Berenschot, samen met eigen interne trainers.

#### **Wat levert het je op?**

- Een concreet actieplan dat je opstelt om meer grip te krijgen op je eigen tijd en keuzes;
- Inzicht in de obstakels die jou belemmeren om de regie te nemen;
- Een duidelijk overzicht van jouw persoonlijke wensen en prioriteiten;
- Praktische handvatten en inzicht in tools om je eigen regie te versterken;
- Meer rust, overzicht, en grip op je dagelijkse keuzes!

#### **Voor wie?**

Voor alle medewerkers van 't Slot die meer grip willen krijgen op hun balans, op hun eigen tijd en welzijn.

#### **Aanmelden?**

Geef jezelf vóór 10 juni op voor deze training op het opgave formulier in de sleutelkast.

**Let op: Eind juni starten we met 3 groepen van max. 12 deelnemers. Vol = vol**



## 5. Inzicht in kwaliteit

### 5.1 Cliënttevredenheidsonderzoek (CTO)

Inzicht in kwaliteit – ervaringen van bewoners en cliënten

Binnen Zorgcentrum 't Slot wordt het belangrijk gevonden om inzicht te hebben in hoe bewoners, cliënten en hun naasten de zorg en ondersteuning ervaren. Deze ervaringen vormen een belangrijke bron voor het verbeteren van de kwaliteit van zorg.

In november 2025 is daarom een cliënttevredenheidsonderzoek uitgevoerd met behulp van de vragenlijst van het Kompas. Dit instrument wordt landelijk gebruikt binnen de sector Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT). De landelijke benchmark bestaat uit een gemiddelde van zowel intramurale als extramurale zorg.

#### Respons

Binnen de organisatie zijn 107 vragenlijsten uitgezet onder bewoners, cliënten en hun contactpersonen.

In totaal zijn 53 vragenlijsten ingevuld, wat neerkomt op een respons van circa 50 %.

Deze respons biedt een representatief beeld van de ervaren kwaliteit van zorg binnen de organisatie.

#### Resultaten en waardering

De resultaten laten zien dat bewoners, cliënten en hun naasten over het algemeen zeer tevreden zijn over de zorg en ondersteuning binnen 't Slot.

De gemiddelde score van de organisatie ligt al meerdere jaren boven het landelijk gemiddelde en laat daarnaast een stijgende lijn zien. Dit wordt gezien als een waardevolle bevestiging van de inzet van alle medewerkers en vrijwilligers binnen de organisatie.

De positieve waardering betreft niet alleen de directe zorg, maar ook de bijdrage van andere onderdelen binnen de organisatie. Medewerkers in de zorg, huiskamers, keuken, restaurant, huishouding, receptie, administratie en staf dragen gezamenlijk bij aan het welzijn van bewoners en cliënten.

#### Verbeterpunten

Naast de positieve waardering zijn er ook aandachtspunten naar voren gekomen. Deze geven richting aan verdere kwaliteitsverbetering.

Belangrijke verbeterpunten zijn:

- communicatie tussen zorgmedewerkers onderling
- communicatie tussen zorg en naasten
- samenwerking met mantelzorgers
- het beter vastleggen van afspraken met mantelzorgers
- meer interactie en nabijheid op de huiskamers tijdens pauzemomenten

Deze signalen worden serieus genomen en vormen input voor verbeteracties binnen de teams.

#### Technologie in de zorg

Tijdens het onderzoek is ook gevraagd naar de ervaringen met zorgtechnologie.

Bewoners, cliënten en hun naasten geven aan dat technologie binnen 't Slot op een passende manier en in een verantwoord tempo wordt toegepast. Technologie wordt vooral gezien als ondersteunend middel, zowel voor bewoners als voor zorgmedewerkers.

De verwachting is dat technologische ondersteuning in de toekomst een steeds grotere rol zal spelen bij het ondersteunen van bewoners en het ontlasten van medewerkers. Toegepaste innovaties komen voort uit een vraag en niet zozeer vanuit aanbod. Dit betekent dat we als organisatie kritisch kijken naar de mogelijkheden.

### Conclusie

De resultaten van het cliënttevredenheidsonderzoek laten zien dat bewoners, cliënten en hun naasten de zorg binnen 't Slot positief waarderen. De scores liggen structureel boven het landelijk gemiddelde en laten een stijgende ontwikkeling zien.

Tegelijkertijd bieden de genoemde verbeterpunten waardevolle input voor verdere ontwikkeling. Door het bespreken van de resultaten met teams en het formuleren van concrete verbeteracties blijft de organisatie werken aan het verder versterken van de kwaliteit van zorg. De opvolging van de punten

1. verbeteren communicatie met naasten,
2. meer interactie in de huiskamer en
3. vastleggen van samenwerking met mantelzorgers

worden geborgd in de PDCA-cyclus op de betreffende afdeling.



### 5.2 MIM-meldingen

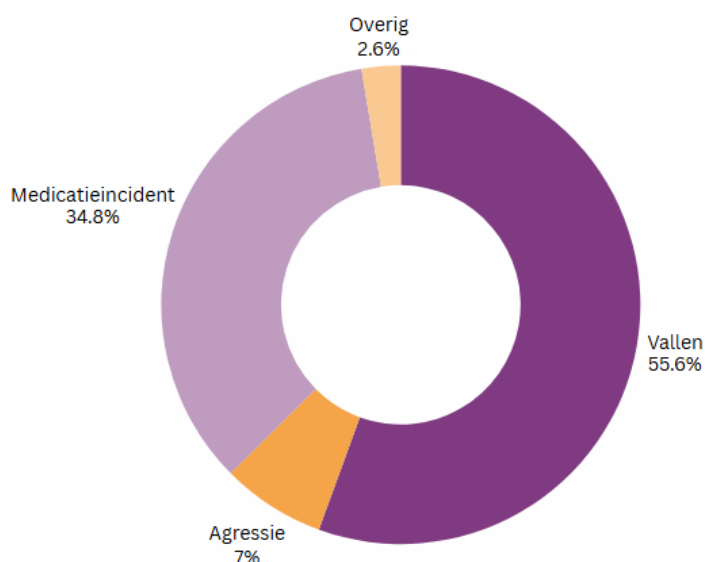
In 2025 werden 25 MIM-meldingen gedaan. Alle meldingen hadden betrekking op agressie vanuit onbegrepen gedrag van bewoners. Dit is een duidelijke toename ten opzichte van 2024 (vier meldingen).

Deze stijging wordt gezien als een positieve ontwikkeling in de meldcultuur. Binnen de ouderenzorg leeft soms het idee dat agressie "erbij hoort", waardoor incidenten niet altijd worden gemeld. Door bewustwording en het stimuleren van melden ontstaat beter inzicht in situaties en kunnen teams hiervan leren. In 2026 willen we de positieve meldingscultuur nog verder stimuleren door er op individueel en teamniveau aandacht aan te geven en meldingen met elkaar te bespreken.

### 5.3 MIC-meldingen

In totaal zijn er in 2025 342 MIC-meldingen gedaan binnen de organisatie (een stijging van 3,5 %). De belangrijkste categorieën waren:

- vallen: 55,6 % (190 meldingen)
- medicatie-incidenten: 34,8 % (119 meldingen)
- agressie en overige incidenten: 9,6 % (24 meldingen)



Verdeling soort incident organisatiebreed 2025

### Valincidenten

Het aantal valincidenten is licht gestegen ten opzichte van 2024. Dit hangt mogelijk samen met de toenemende kwetsbaarheid en fysieke achteruitgang van bewoners.

### Medicatie-incidenten

Het aantal medicatie-incidenten is met 10,2 % afgenomen ten opzichte van het voorgaande jaar. De meeste meldingen (82 %) betreffen het vergeten van een handeling.

### Ernstige incidenten

In 2025 heeft één incident plaatsgevonden waarbij sprake was van ernstig letsel bij een bewoner. Hiervoor is een Prisma Light-analyse uitgevoerd. Uit deze analyse bleek dat het incident niet voorkomen had kunnen worden; het betrof een valincident bij een bewoner met een geaccepteerd valrisico.

### Ontwikkeling meldcultuur

Door de invoering van het nieuwe cliëntendossier is het melden, verwerken en analyseren van incidenten verbeterd. In 2026 willen we blijven werken aan het verder verlagen van de meldingsdrempel en zorgen voor betere terugkoppeling naar teams. Het aantal medicatiefouten willen we verder terugdringen. Het aftekenen en de tweede controle binnen de organisatie kan vereenvoudigd worden door inzet van technologie; aftekenen op tablet of werktelefoon. Ook het verminderen van de deelmomenten zal worden gestart in 2026; een 'good practice' die zich in vele organisaties al heeft bewezen.

## 5.4 Meldingen en vertrouwenspersoon

In 2025 was er één melding bij de vertrouwenspersoon en er waren geen formele klachten. De melding betrof ervaren onheuse bejegening tussen collega's en is naar tevredenheid afgehandeld.

De vertrouwenspersoon vervult een belangrijke rol bij:

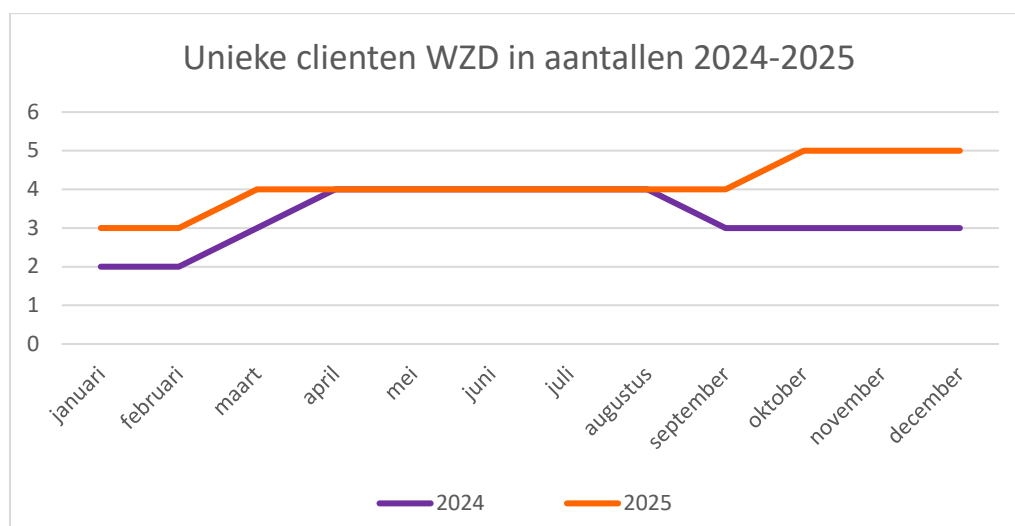
- ondersteuning van medewerkers
- het bespreekbaar maken van signalen
- begeleiding bij klachtenprocedures

## 5.5 Wet zorg en dwang (Wzd)

### Algemene gegevens

In 't Slot wonen gemiddeld 86 bewoners. Van deze bewoners verblijven 35 cliënten op de psychogeriatrische (PG) afdeling, waar de Wzd van toepassing kan zijn.

In het verslagjaar is bij 5 bewoners onvrijwillige zorg toegepast. In totaal betreft dit 7 afzonderlijke maatregelen. Alle maatregelen zijn toegepast bij bewoners van de PG-afdeling.

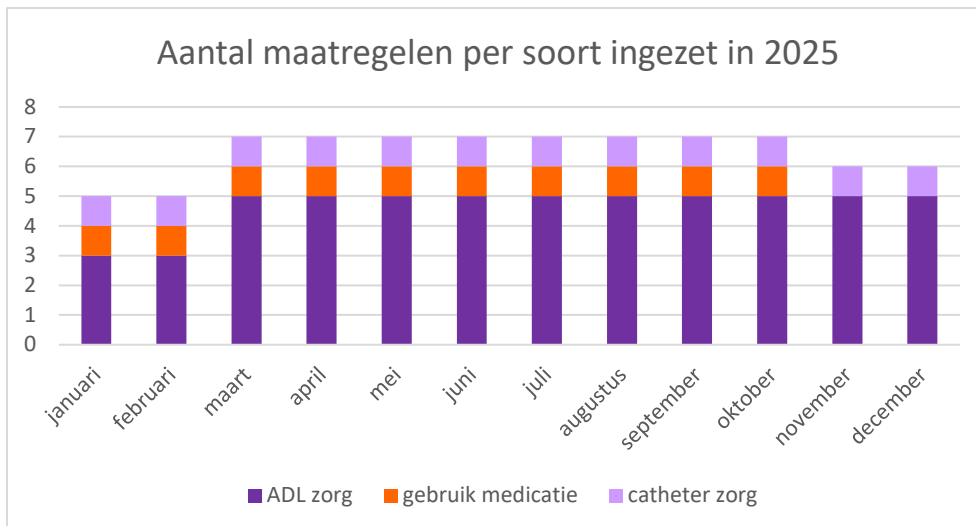


Grafiek 1 laat het aantal unieke cliënten zien waarbij in 2024 en 2025 onvrijwillige zorg is toegepast. Deze grafiek geeft inzicht in de ontwikkeling van het gebruik van onvrijwillige zorg binnen de organisatie.

Wanneer dit aantal wordt afgezet tegen het totale aantal bewoners op de PG-afdeling, blijkt dat slechts bij een klein deel van de bewoners sprake is van onvrijwillige zorg. Dit bevestigt dat binnen 't Slot terughoudend en zorgvuldig wordt omgegaan met vrijheidsbeperkende maatregelen en dat steeds gezocht wordt naar alternatieven die aansluiten bij de behoeften en het welzijn van bewoners.

### Onvrijwillige zorg in de praktijk

In het verslagjaar zijn in totaal 7 onvrijwillige zorgmaatregelen toegepast bij 5 bewoners. Alle maatregelen hadden betrekking op situaties waarin bewoners verzet vertoonden tijdens ADL-zorg (algemene dagelijkse levensverrichtingen). In situaties waarin de veiligheid van de bewoner in het geding was, werd de vrijheid tijdelijk beperkt door het vasthouden van de handen.



Grafiek 2 geeft een overzicht van de verschillende typen maatregelen die in 2025 zijn ingezet.

Van de 7 maatregelen zijn twee nieuwe maatregelen toegevoegd in het verslagjaar, elk bij een andere bewoner. Daarnaast is één maatregel beëindigd, namelijk de verdekte toediening van medicatie. Deze maatregel bleek niet langer noodzakelijk omdat de betreffende bewoner de medicatie inmiddels accepteert zonder verzet.

Naast deze maatregelen wordt binnen 't Slot gewerkt met leefcirkels. Deze worden ingezet in overleg met familie en behandelaren. Door het gebruik van leefcirkels kunnen bewoners zich vrij bewegen binnen het gebouw en het terrein, terwijl tegelijkertijd de veiligheid wordt gewaarborgd. Deze werkwijze draagt bij aan het behouden van bewegingsvrijheid en autonomie voor bewoners.

Deze benadering sluit aan bij de visie van 't Slot waarin kwaliteit van bestaan centraal staat. Door steeds te zoeken naar mogelijkheden om vrijheid te behouden, wordt geprobeerd bewoners zo veel mogelijk hun eigen leefpatroon en bewegingsvrijheid te laten behouden.

### Looptijd en evaluatie van maatregelen

De gemiddelde looptijd van de onvrijwillige zorg maatregelen binnen 't Slot bedraagt ongeveer 8 maanden. In de praktijk blijkt dat maatregelen soms langere tijd worden toegepast. Vaak neemt het daadwerkelijke verzet van bewoners in de loop van de tijd af, maar wordt een maatregel pas beëindigd wanneer gedurende drie maanden geen sprake meer is geweest van verzet. Hiermee wordt zorgvuldig en verantwoord omgegaan met het beëindigen van maatregelen.

Evaluaties vinden plaats volgens het Wzd-stappenplan en worden iedere drie maanden uitgevoerd. Tijdens deze evaluaties zijn behandelaren, zorgmedewerkers en familie betrokken. Samen wordt beoordeeld of de maatregel nog noodzakelijk is of dat er mogelijkheden zijn voor verdere afbouw of beëindiging.

### Proces en besluitvorming

Binnen Zorgcentrum 't Slot wordt gewerkt met het bestuurlijk Wzd-stappenplan 2024. Bewoners bij wie mogelijk sprake is van onvrijwillige zorg worden iedere twee weken besproken tijdens de omgangsvisite. Daarnaast vindt ieder kwartaal een uitgebreide evaluatie plaats met de betrokken behandelaren en zorgmedewerkers. De uitvoering van het stappenplan wordt getoetst door de Wzd-functionaris om te waarborgen dat alle stappen zorgvuldig en volgens de wet worden doorlopen.

De behandelaars spelen een actieve rol in dit proces. Zij dragen bij aan het opstellen van benaderingsplannen, evalueren de zorg en zetten waar nodig aanvullende middelen in, zoals video-observatie om situaties beter te analyseren. Indien nodig worden externe paramedici betrokken voor aanvullende beoordeling en advies.

Ook tijdens multidisciplinaire overleggen (MDO's) wordt aandacht besteed aan situaties waarin mogelijk verzet ontstaat. Door deze situaties vroegtijdig te bespreken kan gezocht worden naar alternatieven voor onvrijwillige zorg. Hiermee wordt geprobeerd om maatregelen zoveel mogelijk te voorkomen en de zelfbeschikking van bewoners te behouden.

### Reflectie

Wanneer wordt gekeken naar de cijfers over het verslagjaar, valt op dat het aantal bewoners met onvrijwillige zorg relatief beperkt is. Dit sluit aan bij de visie van de organisatie om terughoudend om te gaan met vrijheidsbeperkende maatregelen en steeds te zoeken naar alternatieven.

Tegelijkertijd laten de gegevens zien dat maatregelen soms langdurig worden toegepast. Dit vraagt blijvende aandacht voor het zoeken naar mogelijkheden om maatregelen af te bouwen wanneer de situatie van bewoners verandert. De inzet van leefcirkels, het bespreken van situaties in MDO's en het betrekken van behandelaars en familie dragen eraan bij dat steeds opnieuw wordt gekeken naar passende oplossingen.

Voor de komende periode blijft het belangrijk om bewust te blijven reflecteren op het gebruik van onvrijwillige zorg. Door situaties tijdig te bespreken, alternatieven te onderzoeken en ervaringen met elkaar te delen binnen teams, kan de organisatie blijven werken aan zorg die zowel veilig als zo vrij mogelijk is voor bewoners.

## 5.6 Incidenten IGJ

In 2025 zijn er geen meldingen bij de IGJ ingediend. Tijdens een onaangekondigd bezoek van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd werd vastgesteld dat het Wzd-beleid zichtbaar wordt toegepast in de praktijk. De slotconclusie vanuit de IGJ: "de organisatie is in control".

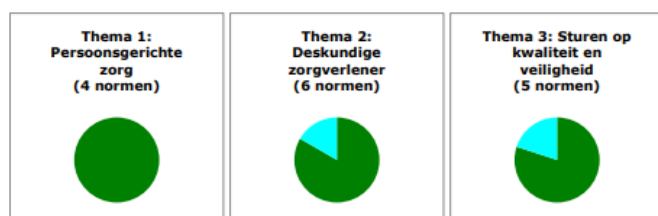
<https://toezichtdocumenten.igj.nl/link/publicatie?publ=f823a07b-bb78-4d47-b969-c35baf14e890>

### Conclusie

Dit hoofdstuk start met een samenvatting van de oordelen. Daarna geeft de inspectie haar conclusie over Zorgcentrum 't Slot.

#### Samenvatting van de oordelen

Onderstaande diagrammen en tabel laten per thema zien hoe de inspectie Zorgcentrum 't Slot beoordeelt. Een toelichting op de kleuren in de diagrammen staat in hoofdstuk 4.



Oordeel	Thema 1	Thema 2	Thema 3
voldoet	4	5	4
voldoet grotendeels	0	0	0
voldoet grotendeels niet	0	0	0
voldoet niet	0	0	0
niet getoetst	0	1	1

#### Wat gaat goed

Cliënten bij Zorgcentrum 't Slot kunnen vertrouwen op persoonsgerichte zorg waarbij de regie bij de cliënt ligt. Zorgverleners vertalen het unieke van iedere cliënt in een passend zorgplan. Hierbij is het uitgangspunt het leven dat de cliënt buiten Zorgcentrum 't Slot had, met het streven om dit zoveel mogelijk voort te zetten binnen Zorgcentrum 't Slot.

De cliënt kan er op rekenen dat er voldoende deskundige en betrokken zorgverleners zijn. De zorgverleners kennen de grenzen van hun deskundigheid. Zij kunnen ook samen werken binnen het team en met andere disciplines. De bestuurder en het management sturen op de kwaliteit van zorg, regelen de samenwerking en controleren wat er gebeurt op de werkvloer. De bestuurder en het management betrekken de zorgverleners bij het verder verbeteren van de kwaliteit van de zorgverlening in Zorgcentrum 't Slot.

#### Conclusie bezoek

Zorgcentrum 't Slot voldoet aan alle tijdens het bezoek getoetste normen. De inspectie trof een organisatie die 'in control' is. Het bestuur, management en zorgverleners werken hard aan de kwaliteit en veiligheid op de locatie. De inspectie heeft op dit moment vertrouwen in de aansturing en verbeterkracht van de organisatie.

## 6. Bestuurlijke reflectie & vooruitblik

### 6.1 Kwaliteit verslag vanuit de raad van toezicht

#### Verbinding

Verbinding is een belangrijke kernwaarde binnen 't Slot. Vorig jaar is het voornemen vermeld om op zondagen een gezamenlijke kerkdienst voor bewoners te organiseren, ter bevordering van verbinding in de geloofsbeleving. In 2025 hebben deze kerkdiensten daadwerkelijk plaatsgevonden. Gezien de blijvend hoge opkomst beschouwt de Raad van Toezicht (RVT) deze bijeenkomsten als een waardevolle toevoeging aan de gezamenlijke geloofsbeleving en de kwaliteit van leven van een grote groep bewoners.

#### Samenwerking

De RVT hecht daarnaast grote waarde aan een constructieve samenwerking met en tussen bestuurder, managementteam en medewerkers van 't Slot. Kwaliteitsontwikkeling vraagt om een hecht team met aandacht voor het individu. Deze manier van samenwerking heeft geleid tot mooie resultaten in diverse projecten.

#### Medische behandel dienst

Een belangrijk project in 2025 was de start van de medische behandel dienst van Novicare. De RVT beschouwt een goed functionerende medische behandel dienst als een essentiële pijler binnen de kwaliteit van zorg en heeft er vertrouwen in dat deze samenwerking goed aansluit bij de behoeften van 't Slot. De organisatie wil oog hebben voor de mens achter de cliënt. In een context van personele schaarste binnen de specialistische ouderenzorg kan dit uitgangspunt onder druk komen te staan. Schaarste vraagt om zorgvuldige afwegingen en het verkennen van alternatieve mogelijkheden. De noodzaak van transitie in de zorg wordt hierin nadrukkelijk zichtbaar. De RVT ziet dit als een belangrijk inventarisatie- en evaluatiepunt voor 2026, met het oog op het waarborgen van de kwaliteit van zorg.

#### Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd

Het bezoek van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd op 13 mei 2025 biedt een onafhankelijke reflectie op de kwaliteit van zorg binnen 't Slot. De Inspectie constateerde dat "de organisatie 'in control' is en dat bestuurder, management en zorgverleners zich actief inzetten voor kwaliteit en veiligheid". In het inspectieverslag wordt tevens vermeld dat zorgverleners de grenzen van hun deskundigheid kennen. De RVT beschouwt dit als een essentiële professionele competentie, die bijdraagt aan veilige zorg en het voorkomen van incidenten. Bewustzijn van eigen grenzen stimuleert tijdige inzet van aanvullende expertise en reflectie op de vraag of en hoe deskundigheid verder ontwikkeld kan worden, bijvoorbeeld door scholing. De RVT heeft er vertrouwen in dat deze ontwikkeling in 2026 bredere voortgang zal vinden.

#### Cliëntenraad en Ondernemingsraad

De RVT heeft geconstateerd dat de cliëntenraad in 2025 een verdere professionaliseringsslag heeft gemaakt. Versterking van de cliëntenvertegenwoordiging draagt bij aan de verdere ontwikkeling van 'persoonsgerichte zorg'. Ook heeft de RVT waargenomen dat de ondernemingsraad op constructieve wijze invulling geeft aan zijn rol binnen 't Slot en daarmee indirect een belangrijke bijdrage levert aan de kwaliteit van zorg. De RVT hoopt dat dit proces wordt gecontinueerd in 2026.

#### Raad van Toezicht

De RVT is verheugd dat de benodigde expertise binnen de raad gewaarborgd is gebleven. Voor de portefeuilles Financiën en Identiteit & Governance zijn nieuwe leden benoemd. Tevens is in de vacature voor het voorzitterschap voorzien. Door deze continuïteit in deskundigheid kan de RVT op

verantwoorde wijze toezicht blijven houden op de kwaliteit van 't Slot. In 2025 is een lidmaatschap gestart bij de Nederlandse Vereniging van Toezichhouders in Zorg en Welzijn (NVTZ). De RVT blijft zich ook in 2026 via gerichte scholing en individuele trainingen verder ontwikkelen en verdiepen in haar toezichthoudende rol.

De RVT spreekt zijn waardering uit voor alle zorgverleners en wenst hun Gods zegen toe bij de inzet van hun talenten binnen 't Slot.

## 6.2 Bestuursverklaring

Het bestuur van Zorgcentrum 't Slot in Gameren verklaart dat het kwaliteitsjaarverslag over 2025 een getrouw en evenwichtig beeld geeft van de kwaliteit van zorg en dienstverlening binnen onze organisatie.

Het verslag is opgesteld in lijn met het Generiek Kompas en biedt inzicht in de wijze waarop wij invulling geven aan persoonsgerichte, veilige en lerende zorg. De in het verslag opgenomen gegevens zijn naar ons beste weten volledig en juist, en gebaseerd op zorgvuldig verzamelde informatie uit interne en externe bronnen.

Wij herkennen ons in de in het verslag beschreven resultaten en reflecties. Het afgelopen jaar hebben wij stappen gezet in het versterken van deskundigheid van medewerkers, werd er ingezet op duurzame inzetbaarheid onder andere door de eigen regie trainingen, werden systemen geoptimaliseerd (ECD) en professionaliseerden we de samenwerking met de (nieuwe) behandelinstellingen volgens het stepped care model. Tegelijkertijd laten de resultaten uit het cliënttevredenheidsonderzoek en de incidentanalyses zien dat er aandacht nodig blijft voor communicatie, samenwerking met mantelzorgers en het versterken van reflectie op de interactie tussen bewoner en medewerker.

Wij zetten ons actief in om deze verbeterpunten in het komende jaar op te pakken, in lijn met onze visie op goede ouderenzorg. Hierbij betrekken wij cliënten, naasten, medewerkers en toezichthouders.

De Raad van Toezicht heeft een eigen reflectie geschreven op de kwaliteit van de geboden zorg- en dienstverlening. Deze is in lijn met de door de organisatie vastgestelde stand van zaken. Er is een goede samenwerking tussen Raad van Toezicht en bestuur. Het is positief voor de toekomstige ontwikkelingen van de organisatie dat de Raad van Toezicht niet alleen oog heeft voor de interne kwaliteit van zorg maar ook oog heeft voor de externe ontwikkelingen en meedenkt in de positionering van 't Slot in het bredere speelveld.

Met de ondernemingsraad en de cliëntenraad wordt op een constructieve wijze samenwerkt.

2025 was een intensief jaar zoals in het voorwoord reeds is benoemd. We zouden al deze zaken niet hebben kunnen doen zonder de grote inzet, betrokkenheid en deskundigheid van de medewerkers in de zorg, de stafdiensten en het MT. De positieve energie en de ruimte voor creativiteit die aanwezig zijn in de organisatie, de korte lijnen, de kunst om beleid te vertalen naar heldere, uitvoerbare doelen, de mate van nuchterheid en daadkracht in de benadering van wat op ons afkomt in wet- en regelgeving, dragen bij aan de mooie resultaten die we kunnen presenteren over 2025. 't Slot heeft een herkenbare identiteit. En dan bedoel ik niet alleen het feit dat we een christelijke identiteit hebben, maar ook een herkenbare identiteit als zorgaanbieder met aandacht voor welbevinden van de bewoners én een herkenbare identiteit als werkgever. Met aandacht voor medewerkers die bij

naam gekend worden, ruimte om roosterwensen te bespreken, ideeën die serieus genomen worden. Dat we daarbij binnen de gestelde financiële kaders blijven, sterkt ons in de visie dat we op de goede weg zitten en dat we de toekomstige ontwikkelingen, zoals de transitie in de ouderenzorg, het hoofd kunnen bieden. Dat maakt dat bewoners bij ons willen komen wonen en medewerkers bij ons willen werken. Soli Deo Gloria.

Aldus vastgesteld,

W. (Wilma) van Genderen – de Jong

Bestuurder

25-03-2026

### 6.3 Ontwikkelpunten 2026

- Toekomstbestendige visie op vastgoed
- Versterken communicatie met familie
- Verbeteren samenwerking met mantelzorgers
- Visie en routekaart ontwikkelen data en digitalisering
- Versterken teamleren en reflectie
- Draagvlak creëren voor de veranderopgave in de zorg



**Passie**



**Samen**



**Veerkrachtig**



**Ondernemend**