



# **JAARVERANTWOORDING**

## **VILLA VROLIJK 2025**

APRIL 2026



# Inhoud

Inleiding.....	4
De organisatie structuur .....	4
I. Raad van Commissarissen .....	4
II. Raad van bestuur .....	4
III. Cliëntenraad .....	4
IV. Personeel .....	4
De doelgroep .....	5
Villa Vrolijk .....	5
I. Webshop.....	6
II. Vervoer.....	6
III. Villa Vrolijk Vakantie.....	6
IV. Villa Vrolijk uitjes .....	6
De medewerkers .....	7
I. Verloop medewerkers .....	7
II. Functies .....	8
Manager zorg.....	8
Coördinerend begeleider .....	8
Persoonlijk begeleider .....	8
Begeleider.....	8
Nachtzorg begeleiding .....	8
Kwaliteitsmanager.....	8
HR administratie en Planning .....	9
Systeembeheer .....	9
III. Verzuim.....	9
Opleidingen .....	9
I. EHBO, BHV en verpleegkundige handelingen .....	9
II. Programma Perspectief.....	9
III. Betekenisvolle taak .....	10
IV. BIM .....	10
V. Coaching & Teamontwikkeling .....	10
Financieel .....	11
I. Jaarcijfers.....	11
II. Tarieven cliënten.....	11
III. Start dagbesteding Weesp .....	11
IV. Systeembeheer.....	11
Digitalisering .....	11



I.	Camerasysteem .....	11
II.	OFSgroep en AFAS .....	12
	Project wonen Villa Vrolijk.....	12
	Vooruitblik 2026 .....	12
I.	Personeel en functies.....	12
II.	Functioneringsgesprekken en tevredenheidsonderzoeken .....	13
III.	Scholing .....	13
IV.	Digitalisering en veiligheid .....	13
V.	Nieuwe locatie.....	13
VI.	Financieel .....	13
	Loonkosten .....	14
	Tarieven cliënten .....	14
	Dagbesteding Zuid-Oost en Weesp.....	14
	Bonus .....	14



# Inleiding

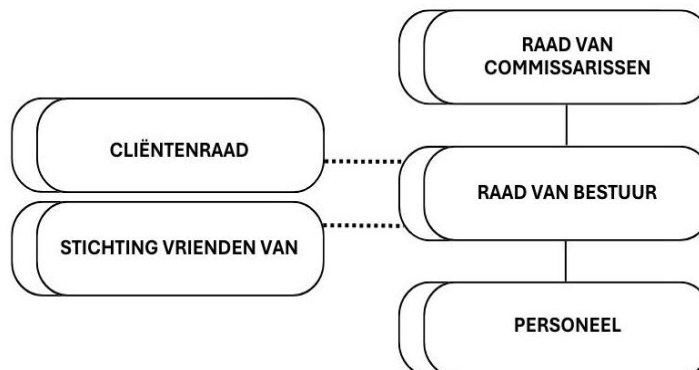
Deze jaarverantwoording over 2025 geeft een positief beeld van de ontwikkelingen binnen Villa Vrolijk en laat zien hoe de organisatie is gegroeid in inhoud, aanbod en team. Het jaar was uitdagend door toenemende complexiteit in de zorgsector, maar toch hebben we belangrijke stappen gezet in het ondersteunen van bestaande en toekomstige cliënten, met een vergroot en gevarieerd aanbod van zorg en dagbesteding. Ondanks de moeite om geschikt personeel te vinden, is de kwaliteit van zorg en begeleiding behouden gebleven dankzij de inzet, flexibiliteit en betrokkenheid van medewerkers, cliënten en hun netwerken.

Terwijl we teruggrijpen op deze ervaringen, kijken we vooruit naar een woonomgeving waarin cliënten niet alleen veilig en professioneel worden ondersteund, maar ook plezier, verbinding en groei ervaren. In 2026 tekenen zich daarom verdere stappen af in de richting van meer structuur, permanente oplossingen en een betere afstemming tussen zorg, wonen en dagbesteding, zodat we de kwaliteit van het aanbod blijvend kunnen waarborgen en versterken.

## De organisatie structuur

Villa Vrolijk biedt kleinschalige en op maat gemaakte zorg aan kinderen en jongeren (worden in het vervolg cliënten genoemd) met een (ernstig meervoudige) beperking. Dit vindt plaats in een warme en veilige omgeving waar zij zich kunnen ontwikkelen, plezier kunnen maken en het beste uit zichzelf kunnen halen. Alle mogelijke middelen worden benut en er wordt op een creatieve manier en binnen de mogelijkheden gewerkt aan een zo groot mogelijk levensgeluk. Villa Vrolijk is ontstaan uit de passie voor individuele zorg voor kinderen met een beperking, en is uitgegroeid tot Villa Vrolijk B.V., onder leiding van Anja Kramer. Villa Vrolijk streeft naar een toekomst waarin cliënten naast de huidige zorg ook de mogelijkheid hebben om te kunnen wonen, zonder het verlies van de kleinschalige en huiselijke sfeer.

De organisatie bestaat sinds 2023 uit de Raad van Bestuur, onder toezicht van de Raad van Commissarissen. De cliëntenraad en Stichting ondersteunen Villa Vrolijk, waarbij de cliëntenraad adviezen geeft indien nodig of gevraagd.



### I. Raad van Commissarissen

Sinds 2023 zijn er drie leden van de Raad van Commissarissen: Johanna Dirkje Martina van Oort, Bianca Desirée Rijnders en Elisabeth Maria Jozef Foncke, welke allen ingeschreven staan bij de KvK. Sinds 1 november 2025 is Bianca uit de raad gestapt en is deze plek overgenomen door Erikc Kleinjan.

### II. Raad van bestuur

In 2025 bestaat het bestuur uit Anja Kramer, ook de eigenaresse van Villa Vrolijk B.V.

### III. Cliëntenraad

Gedurende heel 2025 zijn er vier ouders van cliënten betrokken bij de cliëntenraad. De cliëntenraad werkt zelfstandig en overlegt met de manager zorg van Villa Vrolijk.

### IV. Personeel

Villa Vrolijk werkt met medewerkers in loondienst, ZZP en stagiaires.

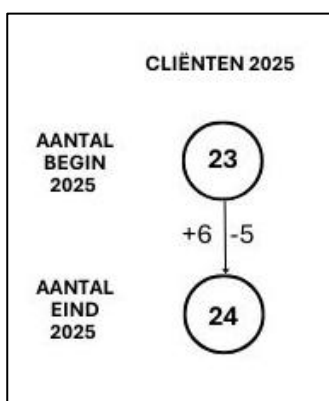


## De doelgroep

Villa Vrolijk richt zich op kinderen en jongeren met een ernstige en soms meervoudige beperkingen. Met de dienstverlening worden ouders van de cliënten waarvan de zorgwaarde hoog is, ontlast. Het gaat om cliënten met verstandelijke beperking (VG) een ernstig meervoudige beperking (MB), een ernstige verstandelijke en meervoudige beperking (EVMB) en een zeer ernstige verstandelijke en meervoudige beperking (ZEVMB). Er is veelal sprake van meerdere beperkingen, waardoor op het gebied van zorg en begeleiding veel hulp nodig is.

De cliënten passen binnen de onderstaande zorgprofielen:

- VG 5; intensieve begeleiding en intensieve verzorging
- VG 6; intensieve begeleiding, verzorging en gedragsregulering
- VG 7 zeer intensieve begeleiding, verzorging en gedragsregulering
- VG 8; begeleiding, volledige verzorging en verpleging



Veel van de cliënten die bij Villa Vrolijk komen, zijn hier al voor een lange tijd of zelfs vanaf het begin in de opstartfase. Gedurende 2025 zijn er ontwikkelingen op het gebied van het aantal cliënten in zorg.

Begin 2025 waren drieëntwintig cliënten in zorg bij Villa Vrolijk. Er zijn zes nieuwe cliënten gestart, waarvan er vier aan het eind van 2025 nog gebruik maken van de zorg. De twee cliënten die niet bij ons zijn gebleven waren bij Villa Vrolijk voor tijdelijke zorg. Daarnaast zijn er drie cliënten gestopt die al langere tijd bij Villa Vrolijk waren. Eén van hen is verhuisd naar het buitenland, en de andere twee zijn naar een woonvoorziening verhuisd. Aan het eind van 2025 zijn er vierentwintig cliënten in zorg bij Villa Vrolijk.

## Villa Vrolijk

In 2023 is er een start gemaakt met de dagbesteding op een aantal dagen in de week. Gedurende 2024 is dit uitbereid naar vijf dagen per week, van maandag tot en met vrijdag. Vanaf september 2025 is er een tweede locatie in Weesp geopend voor onze dagbesteding. Beide groepen hebben hun eigen invulling en activiteiten. In de Belevingsgroep (Goed Geluimdhof 10, 1103 SM Amsterdam) ligt de focus op het werken met zintuiglijke prikkels. Eind 2025 zijn er op deze groep 5 tot 7 cliënten aanwezig van maandag tot en met vrijdag. In de Activiteitengroep (Dammerweg 4a, 1383 HT Weesp) ligt de focus op creatieve en sociale bezigheden. Hier worden ook producten gemaakt voor de webshop. Eind 2025 zijn er op deze groep 3 tot 5 cliënten aanwezig van maandag tot en met vrijdag.



In beide groepen nemen cliënten deel aan gevarieerde activiteiten die gebaseerd zijn op thema's. De dagbesteding zorgt voor een betekenisvol leven, daarbij is het een manier om te motorisch en intellectueel te ontwikkelen, en het onderhoud de sociale vaardigheden.

De uitbreiding naar de twee verschillende groepen dagbesteding is een belangrijke stap in het vergroten van de zorg en ondersteuning voor cliënten. Het stelt hen in staat om dagelijks deel te nemen aan activiteiten die bijdragen aan hun welzijn en kwaliteit van leven. Een aantal van de cliënten die gebruik maken van de dagbesteding waren al in zorg bij Villa Vrolijk, maar er zijn ook een aantal nieuwe cliënten bijgekomen, alleen voor dagbesteding.

## I. Webshop

In 2024 is de webshop van Villa Vrolijk gestart, waarbij de gemaakte producten van de cliënten verkocht worden. De kinderen ervaren hierbij het gevoel van trots en zinvol zijn bij het verkopen van hun eigen gemaakte producten. Daarbij wordt af en toe op een markt gestaan en zijn de producten verkrijgbaar in de aangepaste speeltuin De Gibraltar. In 2025 heeft dit zich verder ontwikkeld naar meerdere producten en verschillende markten.



## II. Vervoer

Door de start van de dagbesteding kan er sinds 2025 ook gebruik gemaakt worden van het declareren van vervoer. Hiervoor is er een eigen chauffeur aangesteld, die de kinderen van en naar de dagbesteding van Villa Vrolijk vervoert. Op deze manier kunnen ouders worden ontlast van het vervoer en wordt de bereikbaarheid en continuïteit van de dagbesteding verder versterkt.

## III. Villa Vrolijk Vakantie

Ook in 2025 is Villa Vrolijk op vakantie geweest met dertien cliënten. Dit is een terugkomende week in de zomervakantie, omdat ook onze cliënten een vakantie verdienen. De locatie is dezelfde als vorig jaar, de boerderij bij Heeswijk-Dhinter. Naast dat dit een fijne locatie met veel ruimte, een speeltuin en een siertuin, worden er activiteiten georganiseerd zoals een poppenkast, toneelspel, dansgroep, huifbed rijden en een jacuzzi. Zo zijn er voor alle kinderen geschikte activiteiten.



## IV. Villa Vrolijk uitjes

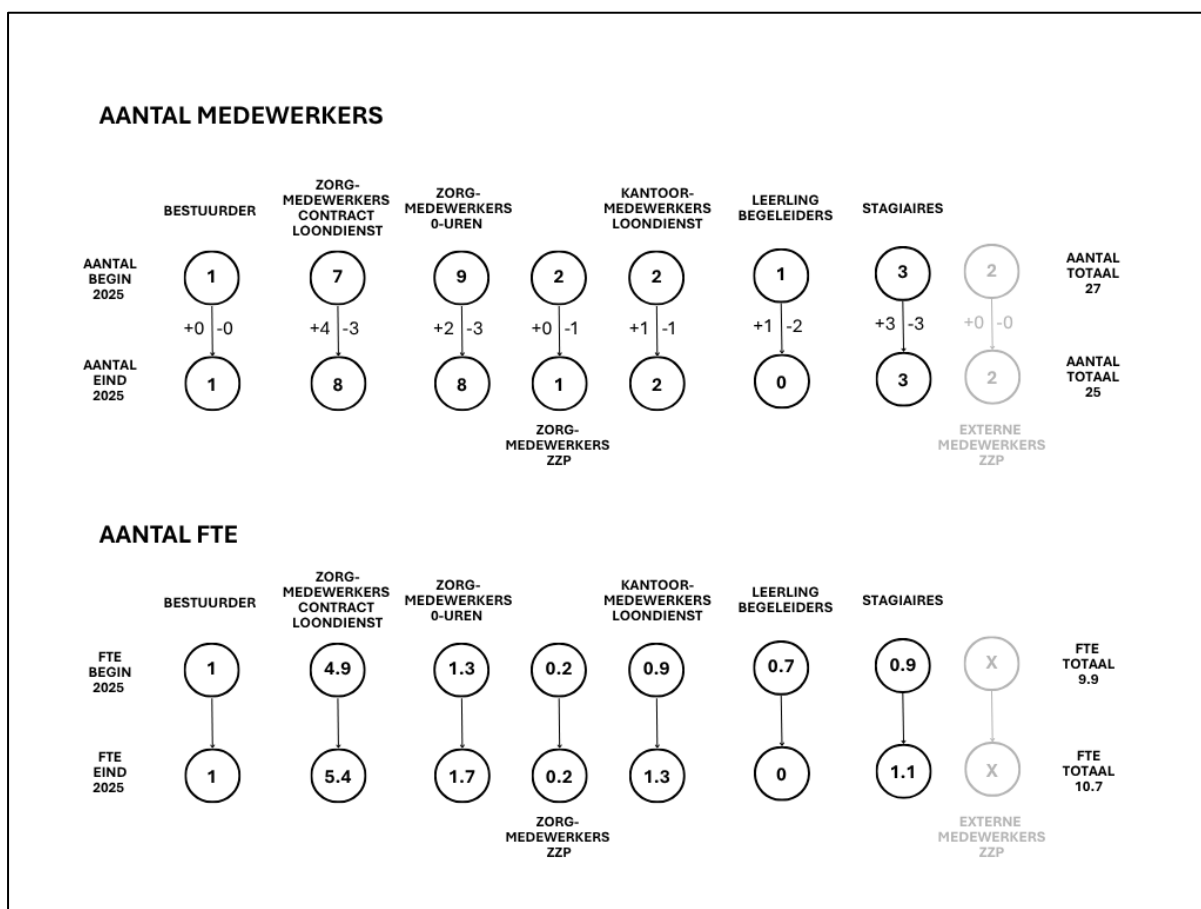
Naast het werken aan de persoonlijke doelen van de cliënten, zijn uitjes een vast en belangrijk onderdeel van het aanbod bij Villa Vrolijk. Zo gaat de groep geregeld naar de geitenboerderij, indoor- en outdoor speelhallen, Fabrique des Lumières, muziekconcerten, sportdagen, snoezelruimtes en worden er jaarlijkse activiteiten georganiseerd zoals het Sinterklaasfeest. Deze activiteiten geven de cliënten niet alleen plezier, maar dragen ook bij aan hun ontwikkeling, maatschappelijke vaardigheden en sociale ervaringen. Het mag immers ook leuk zijn: zorg en plezier gaan bij ons hand in hand.

# De medewerkers

2025 is opnieuw een jaar geweest met veel verschillende ontwikkelingen op het gebied van personeel. Door de groei van de dagbesteding nam de vraag naar gekwalificeerd personeel verder toe. Tegelijkertijd bleek het steeds lastiger om geschikte medewerkers te vinden. Met name richting oktober 2025 werd de het tekort aan personeel duidelijk voelbaar en ontstonden er uitdagingen in de personeelsbezetting.

Deze situatie had directe gevolgen voor de organisatie. Om de continuïteit en kwaliteit van zorg te waarborgen, hebben zowel de manager zorg als de bestuurder regelmatig zelf op de groep moeten meedraaien. Daarnaast heeft het vaste personeel extra uren gewerkt als zij hiervoor open stonden. Hoewel dit getuigt van betrokkenheid en flexibiliteit, legde het ook extra druk op Villa Vrolijk en de medewerkers.

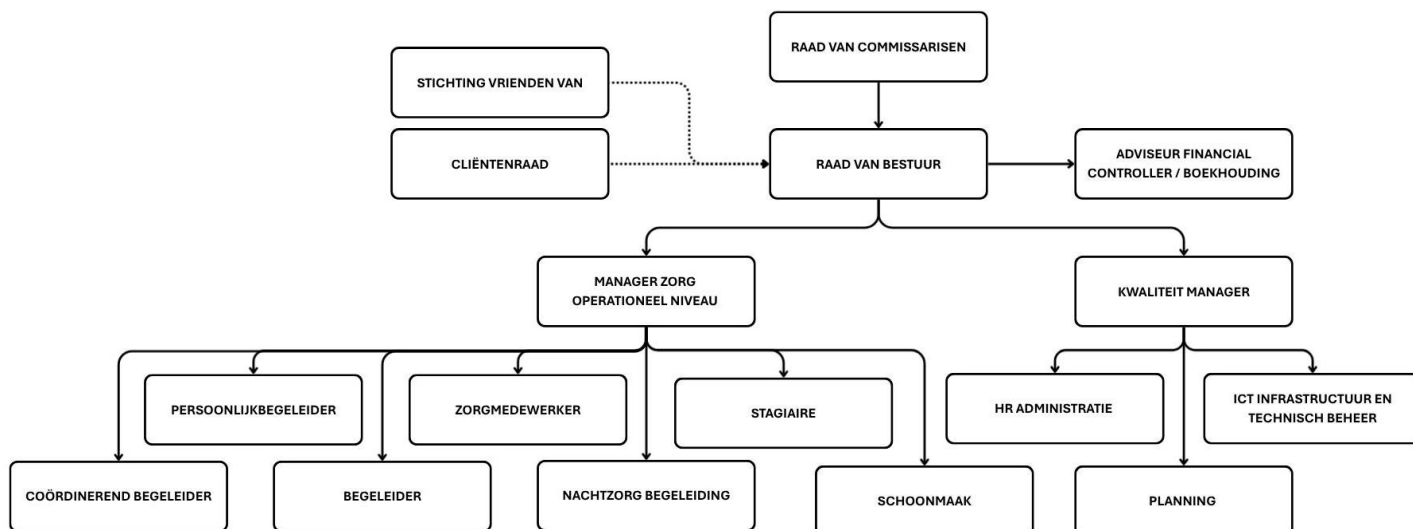
## I. Verloop medewerkers



In 2025 zijn vijf medewerkers uit dienst getreden die al vóór dat jaar in dienst waren. De redenen hiervoor liepen uiteen, variërend van een verhuizing tot het aanvaarden van een nieuwe baan. Hoewel het, zoals eerder beschreven, uitdagend was om nieuw personeel te werven, zijn er uiteindelijk twee nieuwe medewerkers aangenomen die ook behouden zijn gebleven. Daarnaast hebben twee stagiaires de overstap gemaakt naar een nul-urencontract, waarmee zij aan de organisatie verbonden zijn gebleven. Binnen het kantoorpersoneel is één medewerker vertrokken, maar deze is vervangen door een nieuwe collega met een contract voor meer uren.



## II. Functies



### *Manager zorg*

De manager zorg zorgt voor het beheer en de organisatie van de zorg. Het zorg- en personeelsbeleid wordt uitgevoerd, en deze randvoorwaarden zorgen voor de optimale zorg en begeleiding. Daarbij is zij de contactpersoon tussen stagiaires, leerlingbegeleiders en hun opleidingsverantwoordelijken.

### *Coördinerend begeleider*

Gedurende 2025 hebben we voor het eerst gewerkt met een coördinerend begeleider die op de werkvloer overzicht houdt. Naast dat de coördinerend begeleider het eerste aanspreekpunt is voor collega's, cliënten en andere betrokkenen, zorgt deze rol ook voor afstemming binnen het team en borging van de dagelijkse gang van zaken. De coördinerend begeleider signaleert knelpunten, bewaakt de kwaliteit van zorg en ondersteunt collega's in de uitvoering van hun werkzaamheden. Hierdoor werd steeds zichtbaarder wat er nodig is op de werkvloer, zowel op het gebied van personele inzet als in de begeleiding van cliënten. Dit heeft bijgedragen aan meer structuur, duidelijkheid en continuïteit binnen het team.

### *Persoonlijk begeleider*

De persoonlijk begeleider werkt aan de doelen van de cliënt en ondersteunt de cliënt in hun dagelijks leven. Alle persoonlijk begeleiders hebben een aantal cliënten waarvoor zij verantwoordelijk zijn, bijvoorbeeld met betrekking tot de communicatie tussen ouders, KDC's, scholen en andere externe partijen. Ook zullen zij gepaste doelen opstellen en andere collega's hierover op de hoogte stellen.

### *Begeleider*

De begeleider verzorgt cliënten binnen een afwisselend programma, die aansluit op de behoeften, mogelijkheden en doelen van de cliënten. Daarbij zorgt de begeleider voor een veilige en vertrouwde omgeving waarin cliënten zich op hun gemak voelen.

### *Nachtzorg begeleiding*

De nachtzorg zorgt voor nachtelijke veiligheid, helpt bij naar bed gaan/opstaan en signaleert veranderingen, zodat dagteam 's ochtends een goed beeld heeft.

### *Kwaliteitsmanager*

De kwaliteitsmanager is verantwoordelijk voor het administratief en praktisch uitvoering geven aan het onderhouden van het kwaliteitsmanagementsysteem. Zij biedt procesmatig ondersteuning bij de implementatie, bewaking en borging van het kwaliteitsmanagementsysteem.



### *HR administratie en Planning*

De HR medewerker is verantwoordelijk voor diverse personeelszaken, zoals het bijhouden van de personeelsdossiers, de contracten, de registratie van het ziekteverzuim en het contact met de medewerkers. Daarbij voert de HR medewerker ook planningstaken uit met betrekking tot het rooster van cliënten en medewerkers.

### *Systeembeheer*

De ICT en het systeembeheer wordt uitgevoerd door Mr. Wolf Problemsolver, waardoor er altijd iemand bereikbaar is om technische problemen op te lossen met betrekking tot de laptops en het camerasysteem.

## **III. Verzuim**

In 2025 is er meer aandacht besteed aan het duidelijk registreren van verzuim door de groei van de organisatie. Het verzuim wordt geregistreerd via a.s.r., en de cijfers zijn via ZekerArbo.

<b>Geslacht</b>	<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Totaal</b>
<b>Aantal medewerkers</b>	1	16	17
<b>Fte</b>	0,66	5,23	5,89
<b>Percentage</b>	2,91%	8,94%	8,26%

In 2025 is er een ziekteverzuim bij Villa Vrolijk van 8,26%. Dit is hoger dan gemiddeld: 7,9%. Dit komt mogelijk doordat er drie werknemers regelmatig of langduriger ziek waren, met als reden fysieke en/of psychische problemen. Allen gaven aan dat het werk bij Villa Vrolijk niet de reden was voor ziekmeldingen. Deze drie medewerkers zijn gedurende het jaar 2025 ook gestopt met het werken voor Villa Vrolijk.

## **Opleidingen**

### **I. EHBO, BHV en verpleegkundige handelingen**

Binnen Villa Vrolijk is het van belang dat iedere zorgmedewerker een cursus EHBO voor kinderen en BHV heeft gevolgd. Wanneer zij deze diploma zelf nog niet hebben behaald, wordt het aangeboden vanuit Villa Vrolijk onder leiding van de EHBK te Heemskerk ([www.ehbk.nl](http://www.ehbk.nl)).

Begin 2025 werd de verpleegkundige handelingen scholing gegeven door een BIG geregistreerde verpleegkundige. Helaas is zij met pensioen gegaan, dus zijn we een samenwerking begonnen met Zorg Voor Lereren. Hier worden de zorgmedewerkers in kleine groepjes bevoegd en bekwaam worden gemaakt voor de verpleegkundige handelingen die bij Villa Vrolijk nodig zijn, zoals medicatie en epilepsie.

### **II. Programma Perspectief**

Perspectief is de methode dat wordt gebruikt bij het schrijven van de zorgplannen. In 2025 waren de meeste perspectiefplannen actueel. De focus lag voornamelijk op het herzien en aanscherpen van de werkdoelen, zodat deze goed bleven aansluiten bij de ontwikkeling en mogelijkheden van de cliënten.

Gedurende het jaar zijn er, zowel op individueel als op groepsniveau, mooie stappen gezet. Cliënten hebben nieuwe vaardigheden ontwikkeld, zoals het aanleren van gebaren, het vergroten van de zelfredzaamheid en het versterken van sociale interacties. Waar eerder vooral sprake was van naast elkaar spelen, zien we nu ook bij sommige momenten van samen spelen ontstaan.

In de praktijk betekende dit dat de begeleiding zich voortdurend heeft afgestemd op de mogelijkheden en het tempo van de cliënt. In nauwe samenwerking met persoonlijk begeleiders is gekeken naar de ontwikkelingsfase en de hulpvraag van iedere cliënt. Hierbij is ook afgestemd met ouders en betrokken externe partijen, zoals KDC en speciaal onderwijs.



Naast ontwikkelingsgerichte doelen is er ook actief aandacht geweest voor het behouden en bestendigen van al behaalde vaardigheden. Dit draagt bij aan continuïteit en voorkomt terugval.

### III. Betekenisvolle taak

In 2025 is er ook aandacht besteed aan het vinden van één of meerdere betekenisvolle taken voor de cliënten. Hierbij staat wederzijdse afhankelijkheid centraal: cliënten leveren, binnen hun mogelijkheden, een bijdrage aan anderen. Dit gebeurt altijd in nabijheid van een begeleider, waarbij samenwerking en contact vooropstaan. Voorbeelden hiervan zijn helpen met koken, het zetten van koffie of het kiezen van een boekje tijdens een kringmoment door middel van oogrichting.

### IV. BIM

Daarnaast is de methodiek *Beweging in Muziek*, waarvoor in 2024 scholing is gevolgd, structureel geïntegreerd in het dagprogramma. Deze interventie wordt wekelijks en op verschillende momenten van de dag ingezet. Cliënten reageren hier actief op: sommigen hebben geleerd hier zelf om te vragen, anderen ontspannen zichtbaar bij het zien van de materialen en een aantal cliënten participeert actief door mee te helpen wanneer de activiteit bij een andere cliënt wordt uitgevoerd.

### V. Coaching & Teamontwikkeling

In 2025 zijn er drie coaching en teamontwikkelingsdagen geweest, onder leiding van Hartigs. Op een creatieve en spelende manier hebben twee coaches het team van Villa Vrolijk ondersteund bij opzetten van een plan om de samenwerking, communicatie en prestaties te verbeteren. De kernwaarden waar het team op uit kwam waren verbinding, respect en humor. Het is van belang om dit te blijven voortzetten terwijl Villa Vrolijk de groei voortzet.



# Financieel

## I. Jaarcijfers

In 2025 is de omzet €1.128.824 en daar mee €185.149 hoger dan de omzet in 2024. Dit wordt veroorzaakt door meer begeleiding en opvang van cliënten en een kleine stijging in tarieven voor de cliënten.

De personele kosten zijn hard gestegen, €675.047 in 2024 naar €901.518 in 2025, met een verschil van €216.471. De personele kosten zijn vooral gestegen door uitbreiding van de formatie van de dagbesteding. Er is meer direct personeel nodig door het uitbreiden van de zorg met de dagbesteding. Deze uitbreiding heeft in 2025 nog geen extra inkomsten gegenereerd, maar wel extra kosten met zich meegebracht. Daarnaast is er een personeelsfunctionaris aangenomen in het kader van verdergaande professionalisering.

Het beleid om zzp'ers (werk voor derden) in dienst te laten treden is erg succesvol geweest. Werk voor derden daalde van €201.655 in 2024 naar €24.038 in 2025.

De overige bedrijfskosten zijn met € 27.931 gestegen, van € 159.732 in 2024 naar € 187.663 in 2025. Het grote verschil is voornamelijk zichtbaar door hogere kosten van de salarisadministratie met een verschil van €12.396 (van € 9.670 naar € 22.066) door overstap en inrichting van een andere salarisverwerkingsprogramma met meer mogelijkheden en hogere computerkosten €5.788 (gestegen van € 5.456,= naar €11.244,=) door het aangaan van de samenwerking met een systeembeheerder.

De afschrijvingskosten zijn met €8.540 gestegen door vervanging van een auto en uitbreiding van inventaris.

## II. Tarieven cliënten

In 2025 waren de tarieven van cliënten nog niet in alle gevallen transparant, waardoor er verschil ontstond tussen het tarief en de zorgzwaarte van cliënten. Dit leidde niet altijd tot een eerlijke verdeling. Daarom hebben we de tarieven aangepast op basis van de zorgzwaarte. Op deze manier sluiten de tarieven beter aan bij de benodigde zorg en is de verdeling eerlijker en transparanter.

## III. Start dagbesteding Weesp

In september 2025 is de extra dagbestedingslocatie in Weesp gestart. Deze uitbreiding heeft vooralsnog geen extra inkomsten gegenereerd, maar wel extra kosten met zich meegebracht. Er is bewust voor gekozen om zowel de deelnemersgroep als het personeel op te splitsen. Omdat er geen instroom van nieuw personeel was, zijn er in deze fase ook geen extra kinderen aangenomen. Hiermee is wel een solide basis gelegd voor beide groepen.

## IV. Systeembeheer

Door de digitalisering en het groeien is Villa Vrolijk in 2025 gaan samenwerken met Mr. Wolf, de systeembeheerder. Hij heeft ervoor gezorgd dat al onze systemen up to date zijn en dat er nu via Microsoft 365 gewerkt kan worden. Hierdoor is onze administratie gemakkelijker en kunnen alle medewerkers gebruik maken van Sharepoint.

# Digitalisering

## I. Camerasysteem

In samenwerking met de systeembeheerder is een camerasysteem geïmplementeerd binnen de organisatie. Met dit systeem zijn de camera's 24/7 actief, waarbij nadrukkelijk geen beelden worden opgenomen. Ouders en medewerkers zijn vooraf geïnformeerd over deze werkwijze in het kader van de geldende AVG-regelgeving.



De camerabeelden kunnen uitsluitend live worden bekeken door de medewerkers die op dat moment dienst hebben, en indien noodzakelijk door de systeembeheerder en de kwaliteitsmanager. Zij zullen de camera's niet zonder aanleiding raadplegen en stemmen dit altijd af met het aanwezige personeel. Binnen het gebouw zijn in totaal zeven camera's geplaatst, met als doel de veiligheid en het overzicht op de werkvloer te ondersteunen.

## II. OFSgroep en AFAS

Door ontevredenheid bij onze huidige salarisadministratie is ervoor gekozen om over te gaan naar OFSgroep en AFAS. Dit project is gestart in 2025. OFSgroep gaat de salarisadministratie overnemen en AFAS wordt het software waar we gebruik van gaan maken, en waar medewerkers hun salarisstroken op kunnen zien.

# Project wonen Villa Vrolijk

In 2023 is er gezocht naar een geschikte locatie voor Villa Vrolijk, om in de toekomst ook een full-service dienstverlening aan te kunnen bieden aan haar doelgroep. Eind 2024 is er besloten om verder te gaan in de samenwerking met de Familie Galesloot (<https://www.recreatieaandevecht.nl/>), in Weesp.

In 2025 zijn heeft Villa Vrolijk een start gemaakt met het gebruiken van de locatie in Weesp voor de dagbesteding. Op deze manier maken Villa Vrolijk en de familie Galesloot al goed kennis met elkaar. Daarnaast is er een intentieovereenkomst getekend, voor samenwerking in de toekomst met betrekking tot het creëren van een woonlocatie. Om de buurt ook te betrekken bij deze plannen, is er een bewonersbijeenkomst geweest. Villa Vrolijk heeft zichzelf kunnen voorstellen en de plannen kunnen uitleggen. Het plan voor een woonvoorziening op het erf van de Familie Galesloot werd goed ontvangen door de buurt.

Daarnaast zijn er meerdere gesprekken geweest met de architect om de plannen op papier te kunnen krijgen. En op de achtergrond wordt er gewerkt aan het organisatorische vlak met betrekking tot bijvoorbeeld bewoners en personeel.

# Vooruitblik 2026

## I. Personeel en functies

In 2025 is er opnieuw veel wisseling geweest in personeel. Daarnaast waren er regelmatig tekorten, waardoor medewerkers structureel extra uren hebben gedraaid. Dit heeft druk gelegd op de inzetbaarheid en tevredenheid van het team. Om de medewerkerstevredenheid en duurzame inzetbaarheid te waarborgen, is het noodzakelijk om hier in 2026 anders mee om te gaan.

Met de komst van een nieuw personeelslid binnen HR wordt er gericht geïnvesteerd in het werven en behouden van geschikt personeel. Er zal actief ingezet worden op het verbeteren en verbreden van de wervingsstrategie. Naast het gebruik van Indeed zullen ook andere wervingskanalen en platforms worden onderzocht en ingezet. Ook zullen regelmatig gesprekken plaatsvinden met medewerkers, zodat we beter in contact blijven.

Eind 2025 heeft de manager zorg aangekondigd te stoppen bij Villa Vrolijk. Naar aanleiding hiervan zullen er binnen het managementteam en samen met de financial controller en het RvC gesprekken plaatsvinden over de toekomstige inrichting van de organisatie. Hierbij wordt gekeken naar de gewenste structuur, taakverdeling en verantwoordelijkheden, en of aanpassingen in het organogram noodzakelijk zijn om de organisatie toekomstbestendig in te richten. Dan wordt er gekeken wat de overname functie wordt van de huidige manager zorg.



## **II. Functioneringsgesprekken en tevredenheidsonderzoeken**

Naast de jaarlijkse functioneringsgesprekken zullen er in 2026 ook weer tevredenheidsonderzoeken plaatsvinden, voor zowel ouders/verzorgers als medewerkers, zodat we de kwaliteit van zorg en dienstverlening kunnen blijven monitoren en verbeteren. De uitkomsten van deze onderzoeken worden gebruikt om gerichte verbeteracties in te zetten en waar nodig bij te sturen in beleid en uitvoering.

## **III. Scholing**

In het verleden werd scholing (zoals verpleegkundige handelingen en EHBO/BHV) in groepsverband ingepland, zodat medewerkers elkaar ook buiten de directe werksituatie konden ontmoeten. In de praktijk blijkt dit echter steeds lastiger te organiseren door de omvang van de teams.

In 2026 zal daarom gezocht worden naar een passende en toekomstbestendige structuur voor scholing en informatieverstrekking. Het doel is om te borgen dat medewerkers bevoegd en bekwaam blijven voor de uitvoering van de benodigde handelingen, terwijl tegelijkertijd efficiënt wordt omgegaan met planning en inzet.

## **IV. Digitalisering en veiligheid**

In 2026 wordt er gestart met het gebruik van OFS Groep voor de salarisadministratie en AFAS als integraal systeem voor HR- en personeelsprocessen. Hiermee is een belangrijke stap gezet in de verdere professionalisering en digitalisering van onze organisatie.

Daarnaast wordt er deelgenomen aan Webinars en trainingen op het gebied van digitalisering, cyberveiligheid en AVG, zodat hierin de juiste maatregelen getroffen kunnen worden en er voldaan wordt aan wet- en regelgeving. Ook wordt onderzocht hoe we Zilliz, ons digitaal cliëntensysteem, efficiënter en effectiever kunnen inzetten ter ondersteuning van de zorgprocessen.

Het huidige camerasysteem werkt nog niet optimaal, aangezien er maar op 1 camera tegelijk geluid aan kan staan. In 2026 gaan we samen met de systeembeheerder onderzoeken wat hierin de mogelijkheden zijn om ook geluid op meerdere camera's te kunnen hebben.

## **V. Nieuwe locatie**

In 2026 wordt het project rondom het wonen bij Villa Vrolijk verder voortgezet, onder leiding van de projectmanager. Er zullen intentieverklaringen worden opgesteld voor kinderen die in aanmerking komen om bij ons te komen wonen. Hiermee wordt een belangrijke stap gezet richting de verdere concretisering van het project.

Op de achtergrond lopen de administratieve en planologische processen door. In 2026 zal de vergunning voor het wijzigen van het bestemmingsplan naar een zorgfunctie worden gepubliceerd. Daarnaast worden de bouwtekeningen verder aangescherpt en uitgewerkt, zodat deze aansluiten bij de gestelde eisen en de toekomstige zorgbehoefte.

## **VI. Financieel**

In Weesp zijn ambitieuze plannen om op termijn de totale begeleiding, zorg, dagbesteding en wonen te gaan realiseren. Deze plannen zijn al in volle gang, maar in 2026 wordt. Hiervoor wordt komend jaar een businessplan voor opgesteld. Om te zien dat op deze schaal ook een verdienmodel gerealiseerd kan gaan worden, zal eveneens een meerjarenbegroting bij worden opgenomen.

In de begrote omzet voor 2026 is per cliënt rekening gehouden met afgesproken uitbreiding of eventueel minder zorg. Door een mix van zorg (zowel logeren 's nachts als begeleiding en zorg overdag) zal het te declareren bedrag bij een aantal kinderen verhoogd. Verder is rekening gehouden met nieuwe kinderen vooral door extra dagbesteding.

Wat betreft logeerszorg is er extra capaciteit beschikbaar. Deze is niet meegenomen in de omzetprognose, om voldoende flexibiliteit te behouden. Op deze manier kunnen we het opvangen wanneer kinderen of jongeren incidenteel geen zorg meer afnemen, bijvoorbeeld in verband met wonen of verhuizen.



### *Loonkosten*

De loonkosten zullen stijgen door het aannemen van extra medewerkers door de extra dagbestedingslocatie in Weesp. Door het vertrek van de zorgmanager zal er worden gezocht naar een Teamleider met meer contracturen dan de Zorgmanager.

Als gevolg van wijzigingen in de CAO brengen de nachtdiensten extra kosten met zich mee. Dit betreft €70,- extra per nacht.

### *Tarieven cliënten*

De tarieven zijn voor 2026 op basis van de indexering verhoogd met 5,17%. Daarnaast zijn enkele tarieven aangepast op basis van indicaties en zorgzwaarte. Dit zal resulteren in een duidelijke stijging van de basisomzet.

### *Dagbesteding Zuid-Oost en Weesp*

Door de uitbreiding van de dagbesteding in Weesp ontstaat er meer ruimte om nieuwe cliënten te verwelkomen dan voorheen. Wanneer er voldoende personeel beschikbaar is, kunnen beide dagbestedingsgroepen verder groeien. Dit biedt niet alleen meer ontwikkelmogelijkheden voor cliënten, maar draagt ook bij aan een grotere bezetting en daarmee aan meer financiële opbrengsten voor de organisatie.

### *Bonus*

Om waardering te tonen voor de extra inzet van medewerkers, zullen we in 2026 een bonus uitreiken. Met deze bonus willen we laten zien dat de betrokkenheid en flexibiliteit van medewerkers worden gezien en gewaardeerd. Daarnaast draagt een dergelijke beloning bij aan het verhogen van de motivatie en het versterken van de betrokkenheid binnen het team. Ook speelt de bonus een rol in het behoud van medewerkers, doordat waardering en erkenning bijdragen aan werkplezier en loyaliteit aan de organisatie.

