



Stichting Betheljada Jaarverslag 2025

**Samenstellers: K. Mohan-Jagdat
M. Themen-Sliggers**

Inhoudsopgave

	Pagina
Voorwoord	
Inleiding	4
1. Raad van Bestuur en Raad van Advies	5
2. Zorg en behandeling	6
2.1 24-uurszorg en Mentorschap	6
2.2 Activiteitenbegeleiding	7
2.3 Respijtzorg en Dagopvang	7
2.4 Extramurale Zorg	7
3. Financiën	9
3.1 Donaties	9
3.2 Subsidies	9
3.3 Kosten en drukpunten	9
3.4 Jaarrekening	9
4. Personeel	10
5. Facilitaire Zaken en Onderhoud	11
6. Beleid en Beleidsdoelen	12
7. Externe contacten en PR	13
8. Vooruitblik 2026	14
9. Slot	15

Voorwoord

Met trots presenteren wij het jaarverslag 2025 van Stichting Betheljada. Dit verslag geeft een inkijk in de dagelijkse zorg, begeleiding en activiteiten die wij bieden aan de bewoners. Het jaar kende zowel bijzondere momenten van erkenning als uitdagingen die ons als organisatie hebben beproefd.

Dankzij de inzet van onze medewerkers, vrijwilligers, stagiaires en donateurs konden wij, ondanks personele en financiële beperkingen, blijven werken aan een warme en veilige omgeving voor onze pupillen. Het lang verwachte bezoek van president Santhokie op de valreep bevestigde het belang van ons werk.

Wij kijken met dankbaarheid terug op de steun die wij mochten ontvangen en met vertrouwen vooruit naar de komende jaren, waarin wij ons blijven inzetten voor de kwaliteit van zorg en het welzijn van onze bewoners.

Inleiding

Het jaar 2025 bracht voor Stichting Betheljada een mix van hoogtepunten en uitdagingen.

Intern vonden veranderingen plaats, waaronder het vertrek van de facilitymanager en de tijdelijke samenwerking met Trusty Sidekick voor de schoonmaak van de gebouwen, die later werd beëindigd.

Naast praktische verbeteringen, zoals nieuwe schorten, bestek en badhanddoeken voor de groepen, werd er ook aandacht besteed aan gezamenlijke activiteiten, waaronder een uitstapje naar Carolinakreek.

In het kader van het masterplan was het keukenproject in uitvoering, helaas kon dit door een begrotingstekort niet volledig worden afgerond.

De relatie met de overheid leverde geen concrete resultaten op. Een bezoek van de controle commissie bleef ook zonder positieve follow-up. Wel zijn vervallen Bazo-kaarten en Monikarta gedeeltelijk verlengd, zodat bewoners verzekerd blijven van de nodige voorzieningen.

Gedurende het jaar, maar vooral in het laatste kwartaal werd de organisatie geconfronteerd met een personeelstekort en een toename van ziekmeldingen, waardoor de werkdruk voor de aanwezige collega's aanzienlijk steeg. Ondanks deze uitdagingen bleef Betheljada zich inzetten voor de kwaliteit van zorg en het welzijn van haar bewoners, gesteund door de betrokkenheid van vrijwilligers, stagiaires en donateurs.

1 Raad van Bestuur en Raad van Advies

Het bestuur van Stichting Betheljada komt eenmaal per maand bijeen voor overleg. Bestuursleden die niet fysiek aanwezig kunnen zijn, nemen deel via Zoom, waardoor ieder lid actief betrokken blijft bij het reilen en zeilen binnen de organisatie.

Het bestuur is formeel samengesteld uit:

- Dhr. Dennis V. Libretto – Voorzitter
- Dhr. David F. Michael – Secretaris
- Dhr. Marlon E. Pengel – Penningmeester
- Dhr. Ernst van Drumpt – Commissaris
- Dhr. Oliver Smith – Commissaris
- Dhr. Hugo Dekeyzer – Commissaris

We kunnen aankondigen dat het bestuur is uitgebreid met een nieuw lid: Mw. Zaira Eenig. Hiermee is het aantal bestuursleden weer oneven, wat besluitvorming ten goede komt.

Daarnaast mochten wij twee nieuwe leden verwelkomen in de Raad van Advies, te weten: Dhr. Timothy Lees en Mw. Faranaaz Pahalwankhan.

De toetreding van deze drie markeert een bijzonder moment in de ontwikkeling van onze organisatie, omdat hun kennis, ervaring en betrokkenheid zullen bijdragen aan de verdere groei en versterking van Betheljada.

2 Zorg en behandeling

2.1 24-uurszorg en Mentorschap

Eind december 2025 telde Betheljada 43 bewoners binnen de 24-uurszorg, ondersteund door 29 zorgmedewerkers. Iedere medewerker begeleidt ten minste één bewoner als mentorkind. Voor deze begeleiding zijn duidelijke mentordoelen opgesteld en vastgelegd in mentormappen. De voortgang wordt regelmatig besproken tijdens evaluatiegesprekken met de mentoren.

De medische zorg wordt gewaarborgd door gouvernementsarts dokter Baal, die de instelling twee keer per maand bezoekt op de eerste en derde vrijdag. Tijdens deze bezoeken ontvangen alle bewoners de nodige medische aandacht. Daarnaast vindt wekelijks op dinsdag een groepsbezoek plaats aan Jeugd Tandverzorging (JTV) en wordt de prikpil volgens schema toegediend.

In de tweede helft van 2025 steeg het aantal bewoners binnen de 24-uurszorg naar 45. In deze periode deden zich enkele gezondheidskwesties voor. Bewoners kregen waterpokken en er waren zeven ziekenhuisopnamen. Het betrof braken en diarree bij MC en RP, status epilepticus bij SG, een longontsteking bij CH, ontstoken oren en een middenoorontsteking bij KR, een urineweginfectie bij CN en een maagbacterie bij TA.

Een bewoner die tijdelijk was opgevangen, kon terug naar huis, terwijl een andere bewoner afscheid moest nemen van haar moeder; in verband met diens overlijden kreeg deze de gelegenheid om thuis aanwezig te zijn tijdens de rouw plechtigheden.

Een bijzonder moment was de opname van een jongeman die vier jaar in het ziekenhuis verbleef zonder uitzicht op terugplaatsing naar huis. Zijn komst naar Betheljada werd zorgvuldig voorbereid en hij toont duidelijk zijn blijdschap over zijn nieuwe woonplek.

Dit geeft wel aan hoe belangrijk het onderhouden van contacten met de ziekenhuizen is. Immers er was al jaren geleden de afspraak dat alle patienten, die niet meer naar huis kunnen vanwege hun complex meervoudige beperking bij voorrang worden opgenomen in Betheljada

Naast deze positieve ontwikkelingen was er ook verdrietig nieuws. Een bewoner, JA, is in deze periode overleden.

Training en bijscholing van de zorgmedewerkers is een hot-item. Het mentor-schap en het stellen van de mentordoelen zijn gekoppeld aan de training Meervoudige Intelligentie (MI). Hierbij haalt men een deelcertificaat, waarna zorghandelingen worden getoetst middels paraaf van de leidinggevende in een 'aftekenboekje" gedurende een kwartaal. Hierna ontvangt de verzorgster weer een deelcertificaat en volgt weer een kwartaal met praktische toepassingen en het aftekensysteem. Jammer genoeg is dit traject in 2025 onvoldoende tot zijn recht gekomen en nauwelijks uitgevoerd. In 2026 moet dit veel krachtadiger aangepakt worden. Ook de rapportages in de mentormappen zijn onder de maat.

2.2 Activiteitenbegeleiding

De activiteitenmedewerker begeleidt de kinderen dagelijks, zowel in de activiteitenruimte als buiten op het terrein. Op donderdag krijgen de pupillen extra ondersteuning van de vrijwilligers Ellie, Linda en Vivian, die met veel enthousiasme creatieve activiteiten aanbieden. Hun inzet zorgt voor een waardevolle en zinvolle invulling van de ochtenden.

Daarnaast wordt er wekelijks één middag gezellig buiten gekookt met de kinderen, waarna iedereen samen geniet van de maaltijd. Elke tweede en laatste donderdag van de maand staat er een uitstapje naar Ecoresort op het programma, waar de pupillen in groepsverband kunnen ontbijten en ontspannen.

2.3 Respijtzorg en Dagopvang

Binnen de respijtzorg gaan de pupillen elke vrijdag naar huis en keren zij maandagochtend weer terug. Dit verloopt steeds zonder problemen en geeft zowel de kinderen als hun families de nodige rust en respijt.

In totaal maken zes bewoners gebruik van respijtzorg en negen bewoners van dagopvang. De dagopvang bestaat slechts enkele uren per dag en vraagt om twee busroutes voor het halen en brengen van de kinderen. Hoewel het aantal pupillen in deze voorzieningen relatief klein is, biedt dit juist kansen om hen vaker te betrekken bij gezamenlijke activiteiten en buitenspel. Zo wordt hun daginvulling verrijkt en ontstaat er meer aansluiting bij de overige bewoners.

2.4 Extramurale Zorg

De afdeling extramurale zorg wordt gedragen door één medewerkster, die zich voornamelijk richt op administratieve taken, intakegesprekken en het opstellen van dossiers. In januari zijn de cliëntdossiers gecontroleerd en naar aanleiding daarvan is een verbeterdocument opgesteld waarin de samenhang tussen mentormappen, schaduw dossiers en hoofd dossiers wordt verduidelijkt. In het eerste halfjaar is hier echter nog geen verdere uitvoering aan gegeven, terwijl het ook in het tweede half jaar geen prioriteit werd.

De werkzaamheden van de afdeling bestaan vooral uit het ontvangen van nieuwe aanmeldingen, het doorverwijzen naar passende instellingen en het afleggen van incidentele huisbezoeken. Structurele thuisbegeleiding wordt helaas niet geboden.

In de eerste helft van het jaar kwamen er diverse aanmeldingen binnen. Zo werd een pupil met een meervoudige beperking aangemeld door een verpleegkundige van AZ, waarvoor opvang werd voorbereid.

Een grootmoeder vroeg om opvang voor haar kleinzoon, maar de zorg bleek inmiddels bij de zus te liggen.

Een twaalfjarig meisje met een ontwikkelingsachterstand werd doorverwezen naar Huize Tyltyl en de Mytyschool.

Een 29-jarige vrouw met een vergelijkbare beperking werd verwezen naar Wi Oso en In de Ruimte.

Ook een zestigjarige vader met Parkinson vond via de afdeling zijn weg naar het Fatimaoord.

En een 48-jarige man met spina bifida werd doorverwezen naar Opo Doro.

Bijzonder was de aanvraag voor een tweejarig meisje met spina bifida en hydrocefalie. Tijdens het intakegesprek bleek dat haar moeder geen vaste woonplek en geen identiteitsdocumenten had. Er werd afgesproken dat eerst de administratieve zaken geregeld moesten worden, voordat verdere stappen richting opname konden worden gezet. Op een gegeven moment besloot de moeder om nog even te wachten met het laten opvangen van haar kind.

Deze voorbeelden laten zien dat de afdeling vooral een doorverwijzende rol vervult en dat de inhoudelijke begeleiding buiten de instelling nog niet van de grond is gekomen. Zeker in geval van de laatste aangehaalde case is dit zorgwekkend.

3 Financiën

3.1 Donaties

Opmerkelijk is dat de donaties elk kwartaal verder teruglopen. Wel komen er incidenteel bijdragen in natura of traktaties bij persoonlijke gelegenheden, die via de Facebookpagina worden vermeld. Het magazijn registreert deze donaties, maar kampt met onderbezetting.

3.2 Subsidies

De subsidieaanvraag voor 2025 is tijdig ingediend, maar de uitbetaling bleef uit. Hierdoor moest Betheljada sterk leunen op de steun van Stichting Vrienden Nederland. Hierdoor werd toch uitbetaling van vakantiegeld en salarissen in juli, augustus en september mogelijk maakte. De structurele onzekerheid/het wegvallen van overheidssubsidie blijft een groot risico voor de exploitatie.

3.3 Kosten en zorgpunten

Stijgende tarieven voor water, elektriciteit, gas en brandstof leggen extra druk op de begroting. Het afschaffen van subsidies op nutsvoorzieningen vergroot de financiële kwetsbaarheid van sociale instellingen zoals Betheljada.

3.4 Jaarrekening

De jaarrekening 2024 is afgerond en gepubliceerd op de website, voorzien van een goedkeurende accountantsverklaring. Wel is verbetering mogelijk in de rapportage. Het huidige programma AccountView is verouderd; een vernieuwde versie zou de kosten voor accountantscontrole aanzienlijk kunnen verlagen.

4. Personele bezetting

De financemanager is per december 2024 met pensioen gegaan.

De opvolging verloopt moeizaam, ondanks extra begeleiding door het bestuur. Er loopt een intensief coachingstraject. Daarnaast is een medewerkster van secretariaat/receptie getraind en toegevoegd aan de financiële afdeling om de continuïteit te waarborgen.

De facilitair manager heeft haar dienstverband beëindigd.

Op staf niveau zijn er de zorgmanager en waarnemend financemanager.

Aan het eind van december 2025 beschikte Stichting Betheljada over 55 medewerkers, waarvan 26 in vaste dienst en 24 op oproepbasis. Daarnaast waren

er vijf uitgeleende krachten beschikbaar gesteld door de overheid: drie via SoZaVo, één via Financiën en één via Defensie. Ondanks herhaalde verzoeken aan het Ministerie van Sociale Zaken en Volkshuisvesting en andere ministeries voor extra ondersteuning in functies zoals tuinman, chauffeur, administratieve kracht en interieurverzorging, bleef een reactie uit.

Binnen Betheljada wordt aandacht besteed aan relevante nationale en internationale dagen.

Ter gelegenheid van Moederdag bv werd het personeel in het zonnetje gezet met bloemen, als blijk van waardering.

Gedurende het jaar vonden diverse trainingen plaats, gericht op zowel professionele ontwikkeling als praktische vaardigheden. Voorbeelden hiervan waren een training over mentordoelen, een EHBO-cursus, een motivatiesessie en een miniworkshop voor het kantoorpersoneel. Ook werden on-the-job trainingen en workshops georganiseerd, waaronder een sessie over sliktechnieken, wisselliging en een programma rond Meervoudige Intelligentie (MI).

Ondanks deze inspanningen bleef het personeelsbeleid een uitdaging. De werkhouding en discipline van medewerkers lieten regelmatig te wensen over, met veel verzuim, te laat melden en storend gebruik van mobiele telefoons tijdens werktijd. Niet iedereen toonde motivatie voor trainingen en workshops en binnen het bestand aan zorgpersoneel bleef het lastig om het mentorschap op een positieve en structurele manier te verankeren.

Waarschijnlijk heeft dit mede als oorzaak het verwateren en daarmee ernstig verslechteren, zelfs buitenwerking zetten van de vastgestelde sollicitatie en inwerk procedures. En dat heeft vanzelfsprekend een negatieve invloed op de kwaliteit van de medewerkers, wat dan weer een negatieve invloed heeft op de kwaliteit van de zorg.

5 Facilitaire Zaken en Onderhoud

Betheljada kreeg weliswaar meerdere keren ondersteuning van Openbaar Groen bij het onderhoud van het terrein, maar de beloftes voor hulp vanuit de verschillende ministeries worden nooit helemaal waargemaakt.

Binnen de huishoudelijke dienst waren aanvankelijk slechts twee medewerkers actief, die zich bezighielden met de wasserij en de schoonmaak van ruimtes die niet waren uitbesteed. De industriemachines voor wassen en drogen bleken dringend aan vervanging toe. Inmiddels is er een nieuwe wasmachine aangeschaft, die in de middag door het zorgpersoneel wordt gebruikt voor het wassen van handdoeken en wasgoed van de groepen.

De septictanks zijn door Akanharie geleegd en verhoogd.

Het Ministerie van Openbare Werken stortte een drempel bij de ingang van Betheljada, maar deze bleek te steil voor lage auto's. Dankzij een donatie kon de drempel worden aangepast tot een plateau, waardoor de toegankelijkheid verbeterde.

De problemen bij zware regenval zijn thans aanzienlijk verminderd.

De brandblusapparaten kregen een servicebeurt, wat mn van belang is voor planterswoning, dat een houten gebouw is.

De gebouwen vragen dringend om renovatie en reparaties. Dakgoten lekken waardoor plafonds beschadigd raken, kasten zijn kapot en toiletten functioneren niet naar behoren. Er wordt gewerkt aan een projectplan dat zal worden aangeboden aan verschillende donateurs om steun te verkrijgen voor deze noodzakelijke verbeteringen.

Na beëindiging van het contract met het externe schoonmaakbedrijf werd de huishoudelijke dienst uitgebreid met twee nieuwe medewerkers. Beide dames zijn Spaanstalig, wat de communicatie bemoeilijkt. In het vierde kwartaal kon samen met een vaste vrijwilligster en gepensioneerd lerares Spaans, een werkbepreking plaatsvinden op basis van de protocollen om de samenwerking te verbeteren.

Het magazijn blijft onderbemand en het is nog niet gelukt om een nieuwe medewerker aan te trekken. In het vierde kwartaal werden sollicitanten vanuit verschillende ministeries verwacht, met het oog op overplaatsing of uitleen. Helaas zonder direct resultaat

6 Beleid en beleidsdoelen

Betheljada heeft een strategisch beleidsplan voor de periode 2025-2029.

De drie strategische doelen hierin zijn:

- Kwaliteit(sverbetering) van de zorg
- (De)centralisatie
- Continuïteit

In 2025 was het belangrijk om stappen te zetten in de verdere verankering van de beleidsdoelen.

De kwaliteitsverbetering van de zorg, zowel intra- als extramuraal, stond daarbij centraal. Het mentorenstelsel werd verder uitgebouwd en gekoppeld aan trainingen en coaching, waardoor medewerkers beter toegerust zijn om bewoners individueel te begeleiden. De rapportages in mentormappen en regelmatige evaluaties moeten een solide basis voor communicatie en informatiestromen binnen de organisatie vormen. Het institutionaliseren hiervan is echter niet gelukt.

Wel droeg de samenwerking met gouvernementsartsen en relevante specialisten, vrijwilligers en stagiaires van hogescholen bij aan een multidisciplinaire benadering, waarin collegiale consultatie een meer vanzelfsprekend onderdeel werd.

Familieparticipatie kreeg meer gestalte door de respijtzorg en de betrokkenheid van ouders bij belangrijke levensmomenten van bewoners.

De capaciteit van de zorgvoorzieningen werd nauwlettend gevolgd. Het aantal bewoners in de 24-uurszorg steeg naar 45, terwijl dagopvang en respijtzorg kleinschalig maar betekenisvol bleven. Doorverwijzingen naar andere instellingen tonen dat Betheljada wel deel uitmaakt van een breder netwerk, maar waarin decentralisatie nog niet aan bod komt en samenwerking ook nog lang niet vanzelfsprekend is.

Betheljada is (en blijft) de enige instelling in Suriname voor de doelgroep complex meervoudig beperkte personen en zal aldus voortdurend aan kwaliteitsverbetering moeten werken. Voor wat betreft intramurale zorg is dit duidelijk. Het is jammer om te constateren dat de extramurale zorg niet van de grond komt.

In het kader van het masterplan dat de uiteindelijke beleidsdoelen omschrijft, zal de opname capaciteit moeten voldoen aan de nationale behoefte voor de doelgroep en dat is ± 60 voor de 24-uurszorg.

Gezien de complexiteit van de doelgroep zal hier in geen geval de-centralisatie moeten plaatsvinden. Echter, de kleinschaligheid van de dagopvang wordt mede bepaald door de grote afstanden en hoge transportkosten.

Voor dagopvang zou wel aan de-centralisatie gedacht moeten worden in samenhang met intensieve samenwerking met bestaande opvang- en buurtcentrale- mogelijkheden, als ook het creëren van units voor extramurale zorg en begeleiding.

Continuïteit blijft een continue en belangrijk aandachtspunt. Immers de bewoners van Betheljada kunnen gezien de aard van hun beperkingen als ze eenmaal zijn opgenomen, nooit meer uitgeplaatst worden.

Continuïteit heeft alles te maken met inhoudelijke zorg, waarover voorgaand al is geschreven en continuïteit heeft ook alles te maken met de financiële mogelijkheden.

Zeker gezien de teruglopende donaties en het uitblijven van subsidies is dit een continue uitdaging.

De st.Vrienden van Betheljada in Nederland heeft altijd kunnen inspringen waar nodig, maar ook hier heeft men te kampen met teruglopende donaties.

Bij financiële kwesties moet transparantie worden gewaarborgd door de jaarrekening en de accountantsverklaring, terwijl interne structuren zoals rapportage- en andere protocollen de dagelijkse praktijk ondersteunen.

Het onderhoud van gebouwen, machines en transportmiddelen kreeg nadrukkelijk veel te weinig aandacht, en er werd niet gewerkt aan plannen voor ICT-vernieuwing en aan meerjarige onderhoudsprogramma's. Dit zal in 2026 daadkrachtig ter hand moeten worden genomen.

Wel werd onderzocht hoe eigen producten en artikelen beter konden bijdragen aan de inkomstenstroom, zodat de financiële basis verbreed kon worden, echter zonder structurele en praktische resultaten. Wat wel zeer goed aansloeg in de samenleving was de verkoop van porties warme maaltijden, "sranan kukru". In het kader van het eerder genoemde masterplan zou een nieuwe keuken met een capaciteit van 100 maaltijden per dag in 2025 klaar moeten zijn. Helaas is dit streven niet gehaald. In 2026 zal dit wel kunnen zorgen voor een inkomengenererend project.

Het streven naar volle bezetting i.c. het voldoen aan de nationale behoefte in bewonerscapaciteit heeft consequenties voor de personele bezetting. Dit is en blijft een uitdaging, maar wordt wel voortdurend meegenomen in de beleidsontwikkeling. Zo zal er volgend jaar veel meer ingezet moeten worden op maatregelen om het personeelsbestand te verbeteren.

Betheljada heeft een compleet handboek waarin alle taak-functie analyses zijn opgenomen, beschrijvingen van de afdelingen alsmede alle protocollen en werkprocessen. Zo ook een sollicitatie en inwerkprocedure. Helaas worden deze documenten niet of nauwelijks gebruikt.

Het beleid van Betheljada moet gericht zijn op het bieden van een warme, stabiele en liefdevolle omgeving voor mensen met complex meervoudige beperkingen. Door de koppeling van beleids-doelen en -documenten aan concrete acties en resultaten ontstaat een duidelijke lijn tussen visie en uitvoering, waardoor de stichting haar missie met vertrouwen kan voortzetten.

7. Externe contacten en PR

De Facebookpagina van Betheljada wordt vanuit de receptie zorgvuldig bijgehouden en trekt veel aandacht van het publiek. Donateurs waarderen het bijzonder dat hun bijdragen daar zichtbaar worden gemaakt. Het beheer van zowel Facebook als de website ligt inmiddels bij het secretariaat en de receptie, al is de website nog niet volledig op orde. Het streven blijft om deze in eigen beheer te nemen, zodat het onderhoud rechtstreeks vanuit de stichting kan plaatsvinden en de kosten voor beheer zullen wegvallen.

Maandelijks vindt er een Zoom-overleg plaats met de Elvers, waarin ervaringen worden gedeeld en afspraken worden gemaakt over lopende zaken. Daarbij staan de mentordoelen per bewoner centraal, met als doel de kwaliteit van zorg te verbeteren en het mentorschap beter te verankeren.

Vrijwilligers en stagiaires hebben in 2025 opnieuw bewezen van grote betekenis te zijn voor de continuïteit van Betheljada. De vaste vrijwilligers Ellie, Linda en Vivian zorgden met hun creatieve activiteiten voor een waardevolle daginvulling van de pupillen en hielpen daarnaast bij het maandelijkse wege van de bewoners. De tijdelijke inzet van Klara en Ella uit Nederland bracht extra kracht en enthousiasme op de werkvloer. Hun betrokkenheid liet zien hoe belangrijk persoonlijke inzet is voor het welzijn van de bewoners.

In het vierde kwartaal kwamen er nieuwe stagiaires en minorstudenten van hogescholen in Rotterdam, Arnhem en Nijmegen (HAN), Zwolle en omgeving (Windesheim) en een afstudeerstagiaire van de AHKCO. Hun frisse blik en professionele achtergrond droegen bij aan meer samenhang tussen leefgroepen, dagopvang en activiteitenprogramma's. Hun aanwezigheid

versterkte niet alleen de dagelijkse zorg, maar gaf ook een impuls aan de ontwikkeling van mentordoelen en de kwaliteit van begeleiding.

Vrijwilligers en stagiaires vormen daarmee een onmisbare schakel in het functioneren van Betheljada. Zij brengen energie, kennis en betrokkenheid en helpen de organisatie om, ondanks personele uitdagingen, een stabiele en warme omgeving voor de bewoners te realiseren.

Stagiaires van de hogescholen in Nederland geven zoals gesteld extra input en nieuwe, voortschrijdende inzichten. Echter, de laatste jaren werd passief afgewacht wat het aanbod van stagiaires was en werd er niet of nauwelijks actief gestuurd en begeleid inzake hun werkzaamheden. In de tweede helft van 2025 kwam hier verbetering in, met als resultaat enkele zeer waardevolle documenten en andere bijdragen. Genoemd mag worden “sorgu buku” en ‘themadagen” Het is van belang dat Betheljada pro-actief wordt in de contacten met de hogescholen.

Vanuit Betheljada zelf wordt als ideaal gezien dat er gestreefd wordt naar estaffette stages.

8 Vooruitblik 2026

Stichting Betheljada gaat het jaar 2026 tegemoet met vertrouwen en vastberadenheid.

De komende periode staat onder meer in het teken van het verder uitwerken van het masterplan.

Er moet in 2026 op zeer korte termijn gewerkt worden aan het verder implementeren van de (bij)scholing van medewerkers en daarmee het vervolg op de MI-training, het traject van het afteken-systeem voor zorghandelingen en dan de implementatie van de zorghandleiding "Sorgu Buku", die ook gebruikt kan worden binnen de extramurale zorg. Daarbij krijgt het mentorbeleid een meer centrale plaats: de mentormappen worden structureel bijgehouden en gecontroleerd, zodat zij niet alleen een praktisch hulpmiddel vormen, maar ook een instrument voor consistente en professionele begeleiding door stagiaires en nieuwe medewerkers.

Het personeelsbeleid blijft een belangrijk aandachtspunt. Nieuwe krachten zullen zorgvuldig moeten worden ingewerkt en ondersteund, zodat de kwaliteit van zorg en begeleiding verder kan groeien. De sollicitatie- en inwerkprocedures moeten wederom strak worden gehandhaafd.

Tegelijkertijd zal moeten worden gewerkt aan het versterken van de interne organisatie door rapportages en overlegstructuren te verfijnen en transparanter te maken.

Op financieel vlak richt de stichting zich op de voorbereiding van de accountantscontrole en het beheersen van exploitatiekosten. Noodzaak is dat er actief wordt gezocht naar een donateur voor de aanschaf van een vernieuwde versie van AccountView.

Daarnaast moeten ook de mogelijkheden voor inkomsten uit eigen producten en artikelen verder worden onderzocht.

Het is niet gelukt om het project van de hydro-ponic draaiend te houden in dit kader. In 2026 moet dit nieuw leven ingeblazen worden.

Deze initiatieven dragen dan bij aan een bredere financiële basis en vergroten de veerkracht van de organisatie.

Dringend moet worden gewerkt aan een meerjarig onderhouds- en vervangingsplan voor transportmiddelen en ICT. Ook het gebruik van medische

hulpmiddelen voor bewoners en personeel krijgt hierin een plaats, zodat de continuïteit van zorg gewaarborgd blijft.

Gebouwen en terreinen vragen aandacht inzake kleine verbeteringen en reparaties . Daarbij moet krachtige input worden gegeven aan uitwerking van deel-projecten vanuit het masterplan, zodat er niet weer een gat ontstaat in de uitvoering zoals momenteel met de keuken.

Betheljada blijft zich inzetten voor een krachtige lobby richting overheid en bedrijfsleven om de financiële druk te verlichten. Studenten van verschillende hogescholen zullen opnieuw hun frisse blik en expertise inbrengen, wat bijdraagt aan innovatie en versterking van de organisatie.

De uitdagingen zijn aanzienlijk, maar de gezamenlijke inzet van bestuur, medewerkers, vrijwilligers, stagiaires en donateurs geeft de zekerheid dat Betheljada haar missie kan blijven vervullen: het bieden van een warme, stabiele en liefdevolle omgeving voor mensen met een ernstig meervoudige beperking.

9 Slot

Het jaar 2025 was voor Stichting Betheljada een periode van groei, uitdagingen en bijzondere mijlpalen. Ondanks de voortdurende druk op personeel en financiën heeft de organisatie zich met vastberadenheid ingezet voor de kwaliteit van zorg en het welzijn van haar bewoners. De komst van nieuwe bestuursleden en adviseurs, de betrokkenheid van vrijwilligers en stagiaires, en de inzet van medewerkers hebben samen gezorgd voor stabiliteit en vooruitgang.

De afronding van het keukenproject en de viering van het 46-jarig bestaan markeerden een feestelijk hoogtepunt dat de kracht van samenwerking en betrokkenheid onderstreepte. Tegelijkertijd werd gewerkt aan structurele verbeteringen in zorg, organisatie en beleid, met aandacht voor rapportage, mentorschap en financiële verantwoording.