

Bestuursverslag 2025
Stichting Nieuw Unicum

Zandvoort *<d.d.> <maand> 2026*

Wat is het bestuursverslag
Zorginstellingen zijn wettelijk verplicht om elk jaar verantwoording af te leggen over de prestaties. In dit bestuursverslag legt Nieuw Unicum verantwoording af over de activiteiten en resultaten die in het jaar 2025 zijn gerealiseerd.

Uitgangspunten van de verslaglegging
Nieuw Unicum is een woonzorginstelling die valt onder de Wet toetreding zorgaanbieders (Wtza en voorheen Wtzi). De bestuurlijke, toezichthoudende en medezeggenschapsgremia houden zich hierbij aan de voor de gezondheidszorg geldende wet- en regelgeving en cao voor de gehandicaptenzorg. Zodoende is voor dit bestuursverslag gebruik gemaakt van de onderdelen die verplicht zijn vanuit de jaarverantwoording en de brochure *Opstellen van het bestuursverslag voor zorginstellingen* (BDO, 16 dec 2022).

Governance
Statutair is vastgelegd dat de raad van toezicht het bestuursverslag goedkeurt. Daarnaast schrijven de raad van toezicht, de bewonersraad en de ondernemingsraad een eigen reflectie welke onderdeel uitmaken van het bestuursverslag.

Inhoudsopgave

Voorwoord raad van bestuur 2

Hoofdstuk 1. Profiel van de organisatie 3

Hoofdstuk 2. Bestuur, toezicht en medezeggenschap 5

Hoofdstuk 3. Kwaliteitsbeleid 10

Hoofdstuk 4. Bedrijfsvoering 24

Hoofdstuk 5. Risico's en onzekerheden 28

Hoofdstuk 6. De koers voor de komende jaren 30

Hoofdstuk 7. Reflectie raad van toezicht 31

Hoofdstuk 8. Reflectie bewonersraad 33

Hoofdstuk 9. Reflectie ondernemingsraad 35

Jaarrekening 2025 Stichting Nieuw Unicum 36

Voorwoord raad van bestuur

Tweeduizendvijfentwintig stond in het teken van afmaken waaraan we begonnen zijn, van bestendigen van het ‘bouwen aan een nieuw Nieuw Unicum’ en van starten als officieel erkend MS-expertisecentrum. Het voorliggende document laat zien wat ‘we’ in 2025 hebben gedaan, aan de hand van het Jaarplan 2025 dat voortbouwt op de Meerjarenstrategie 2025-27.

Met ‘we’ bedoelen we eenieder die heeft bijgedragen aan de kwaliteit van bestaan van bewoners, aan wonen, zorg, behandelen en dagbesteding op onze hoofd- en nevenlocaties en aan het ondersteunen en ontwikkelen van Nieuw Unicum. ‘We’ zijn alle medewerkers, vrijwilligers, collega’s op uitzendbasis en steeds vaker ook actieve mantelzorgers. En wat hebben we samen veel, hard en goed gewerkt!

Terugkijkend op 2025 valt vooral op dat Nieuw Unicum meer en meer een professionele instelling is die niet alleen belooft maar vooral levert en die goed weet waar ze mee bezig is. Een instelling waar we met de nodige flexibiliteit, samenwerking en creativiteit samen de schouders eronder zetten. Van de dagelijkse zorg, behandeling en dagbesteding voor bewoners tot schoonmaak, van de werving van nieuwe collega’s in een krappe arbeidsmarkt tot verse en onbewerkte maaltijden.

Als raad van bestuur maken we een diepe buiging voor alle inspanningen, samenwerking en de behaalde resultaten. We zijn meer dan trots op onze collega’s, vrijwilligers en het bij Nieuw Unicum betrokken netwerk. Dank jullie wel voor alles wat jullie hebben gedaan in 2025.

Maaike de Vries
raad van bestuur

Anne-Marie Jasper – van Nellen
raad van bestuur

Hoofdstuk 1. Profiel van de organisatie

1.1 Algemene identificatiegegevens

Naam verslagleggende rechtspersoon	Stichting Nieuw Unicum
Identificatienummer Kamer van Koophandel	41223176
Adres	Zandvoortselaan 165
Postcode	2042 XK Zandvoort
Telefoonnummer	023 – 567 12 12
E-mailadres	info@nieuwunicum.nl
Webadres	www.nieuwunicum.nl

1.2. Organisatie

Nieuw Unicum is een woonzorginstelling voor mensen met multiple sclerose (MS) en niet aangeboren hersenaandoeningen (NAH) die niet meer thuis (kunnen) wonen. Nieuw Unicum is voor 4 jaar erkend als landelijk Doelgroep Expertisecentrum MS in de langdurige zorg door de Commissie Expertise langdurige zorg (CElz) en maakt als Doelgroep Expertisecentrum (DEC) en Regionaal Expertisecentrum (REC) deel uit van het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg.

Anders dan in een gemiddelde woonzorginstelling zijn de meeste bewoners van Nieuw Unicum rolstoel gebonden en is de populatie relatief jong. De gemiddelde leeftijd van bewoners is 59 jaar. Het perspectief voor de bewoners is dat hun lichamelijke, functionele, cognitieve en/of emotionele beperkingen in de loop van de tijd toenemen.

Nieuw Unicum biedt primair langdurig verblijf: 24/7 verblijf, zorg, behandeling en dagbesteding. Deze zorg wordt gefinancierd vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz). Tot slot spreken we binnen Nieuw Unicum over bewoners, daar waar in onder andere de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz) en Wet klachten kwaliteit gezondheidszorg (Wkkgz) gesproken wordt over cliënten dan wel patiënten.

Bij Nieuw Unicum verbleven per 31 december 2025 241 bewoners en per 31 december 2025 waren er in totaal 529 personen in dienst (incl. zzp'ers, uitzendkrachten en stagiairs) waarvan 321,88 (fte) in vaste dienst werkzaam zijn.

Nieuw Unicum heeft een hoofdlocatie in Zandvoort en beschikt daarnaast over drie buitenlocaties; één in Haarlem en twee in Zandvoort. Gezien onze landelijke functie komen bewoners komen uit heel Nederland.

Eind 2025 hebben wij onze missie, visie en kernwaarden nieuwe taal gegeven, zonder dat daarbij de inhoud is gewijzigd.

Missie

Het zal je maar gebeuren. Dat je lichaam je steeds minder volgt. Dat je wereld kleiner wordt en anderen vooral kijken naar wat je níét meer kunt.
Maar jij bent niet je diagnose. Jij blijft jezelf: een mens met een verhaal, met dromen en wensen, met een leven dat van jou is.

Bij Nieuw Unicum weten we wat dat betekent. Wij zijn het MS-expertisecentrum van Nederland. Nieuw Unicum is een unieke plek in de Zandvoortse duinen waar we met specialistische langdurige zorg, dag en nacht klaarstaan voor mensen zoals jij.

Wij zijn experts op het gebied van MS en NAH. Met onze diepgaande vakkennis, jarenlange ervaring en onvoorwaardelijke toewijding geven we je de ondersteuning die bij je past. Zodat jij de ruimte ervaart om te leven zoals jij dat wilt. En alles eruit kan halen wat erin zit. Onze kracht zit niet alleen in wat we weten.
Die zit in hoe we naar je kijken, hoe we naar je luisteren en hoe we iedere dag opnieuw samen werken aan wat wél kan. Want het gaat om jouw leven. En de vrijheid om je leven op jouw manier te blijven leiden.

Visie

Nieuw Unicum is hét MS-expertisecentrum en daarmee een belangrijke plek in Nederland voor mensen met MS en NAH, waar zij het maximale uit hun leven kunnen blijven halen. Wij zijn en staan bekend als de experts op het gebied van wonen, specialistische zorg en behandelen ten behoeve van onze bewoners.

Kernwaarden
Vakkundig, Wij beheersen ons vak tot in de haarvaten. Door gespecialiseerde kennis, ervaring en nauwkeurigheid leveren wij specialistische zorg van hoge kwaliteit. Dit is wat ons verbindt, waar we trots op zijn en onze professionele eigenwaarde.

Gepassioneerd, We werken met hart en ziel. Onze energie, toewijding en drive om het verschil te maken voor mensen met MS en NAH is wat ons dagelijks drijft. Deze passie houdt ons scherp, betrokken en doelgericht.

Vindingrijk, Wij denken in mogelijkheden, niet in beperkingen. Vanuit onze ervaring en de wil om te vernieuwen zoeken we telkens nieuwe manieren om het maximale mogelijk te maken voor onze bewoners.

Empatisch, We luisteren, voelen en begrijpen. Door écht aanwezig te zijn en verbinding te maken, bieden we niet alleen zorg, maar ook veiligheid en erkenning. We zien vooral de mens en niet de aandoening.

Impactvol, Wat we doen, doet er echt toe. Ons werk heeft langdurige waarde en merkbare betekenis voor het leven van onze bewoners. We leveren kwaliteit die beklijft, niet vluchtig, maar duurzaam en met blijvend effect.

Leidende principes
- Vanuit onze missie, visie en kernwaarden werkt Nieuw Unicum in 2025-2027 vanuit de volgende leidende principes;
- We denken in mogelijkheden;
- We werken collegiaal samen en in samenspraak met de bewoner op basis van wederzijds respect;
- We werken blijvend aan het vergroten en behouden van zelfredzaamheid en autonomie;
- We gaan samen in dialoog, nemen niets over wat de bewoners of naaste zelf kan, tenzij;
- We werken multidisciplinair: zorg, behandelaren, dagbesteding en ondersteunende diensten werken samen;
- We staan open voor zorginnovaties en maken actief gebruik van technologie;
- We maken af wat we beginnen, voor grotere projecten betekent dit goed implementeren en borgen;
- We doen simpel wat simpel kan, eenvoud is het streven;
- We werken binnen de kaders, normen en het budget van de Wet langdurige zorg.

Hoofdstuk 2. Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Goed bestuur en adequaat toezicht vormen essentiële randvoorwaarden voor het leveren van goede en veilige zorg. Nieuw Unicum onderschrijft en past de principes van de Governancecode Zorg toe. Deze code biedt een normatief kader voor de inrichting van de governance en draagt bij aan het waarborgen van kwaliteit van zorg, het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie en het versterken van het maatschappelijk vertrouwen.

Binnen Nieuw Unicum zijn de governance-structuur en bijbehorende randvoorwaarden formeel vastgelegd. De organisatie beschikt over reglementen voor de raad van bestuur en de raad van toezicht, alsmede over een vastgestelde conflictregeling tussen raad van bestuur en raad van toezicht. De bezoldiging van de leden van de raad van bestuur is in overeenstemming met de Wet normering topinkomens (WNT).
Ten behoeve van een veilige en integere organisatiecultuur zijn voor medewerkers zowel een interne als een externe vertrouwenspersoon beschikbaar. Voor bewoners is een vertrouwenspersoon klachten bewoners aangesteld. Daarnaast is Nieuw Unicum, als lid van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN), voor de behandeling van geschillen geregistreerd bij de Geschillencommissie Gehandicaptenzorg. Hiermee is voorzien in een onafhankelijke en laagdrempelige afhandeling van geschillen. Met deze inrichting van bestuur, toezicht en ondersteunende voorzieningen geeft Nieuw Unicum invulling aan de wettelijke en normatieve kaders voor goed bestuur en wordt de governance-structuur structureel geborgd.

Raad van bestuur
Nieuw Unicum heeft een tweehoofdige collegiale raad van bestuur. De raad van bestuur bestond op 31 december 2025 uit en dr. Maaike de Vries (bestuurder Zorg) en drs. Anne-Marie Jasper-van Nellen (bestuurder Bedrijfsvoering). De bevoegdheden van de raad van bestuur zijn vastgelegd in de statuten en in het reglement raad van bestuur.

Nevenfuncties:
Maaike de Vries: lid raad van toezicht Nederlands Huisartsen Genootschap;
Anne-Marie Jasper-van Nellen: voorzitter raad van toezicht De Wulverhorst Oudewater.

Raad van toezicht
De raad van toezicht van Nieuw Unicum houdt toezicht op het beleid van de raad van bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de organisatie. Daarbij toetst de raad van toezicht of de raad van bestuur bij de beleidsvorming en de uitvoering van zijn bestuurstaken het belang van de organisatie, de maatschappelijke opdracht en de belangen van relevante stakeholders op evenwichtige wijze afweegt. Daarnaast fungeert de raad van toezicht als klankbord en adviseur van de raad van bestuur en vervult hij namens de rechtspersoon de werkgeversrol ten aanzien van de raad van bestuur. Deze drie rollen – toezichthouder, sparringpartner en werkgever – zijn in lijn met de Governancecode zorg.
Door een evenwichtige samenstelling beschikt de raad van toezicht over de benodigde deskundigheid om deze rollen effectief te vervullen.

Samenstelling met hoofd- en nevenfunctie van de raad van toezicht op 31 december 2025:

Naam	**Hoofd-** en nevenfuncties
Voorzitter em. prof. dr. Bernard Uitdehaag	Lid Wetenschappelijke Adviesraad Nationaal MS Fonds
Lid/vicevoorzitter (commissie K&V) drs. Helma Meeuwissen	**Directeur langdurige zorg (Kennemerhart) - hoofdfunctie** Lid raad van toezicht (ZGAO) Eigenaar Helmaspark, adviesbureau
Lid (auditcommissie) mr. Caren Velink	**Partner/advocaat Velink & De Die advocaten - hoofdfunctie** Docent SBO Docent Kerckebosch Voorzitter bezwaaradviescommissie College sanering zorginstellingen

	Voorzitter van het College van Toezicht van de NVRG Redactielid GZR-updates
Lid (auditcommissie) drs. Carine Mijnarends	**Bestuurder (Dianet) - hoofdfunctie** Governance Commissie NVZD
Lid (commissie K&V) drs. Jan Ravensbergen	**Mediator Zorg boven Jan - - hoofdfunctie** Lid adviesraad sociaal domein gemeente Oegstgeest zorgvrijwilliger hospice Issoria

In 2025 is de raad van toezicht in totaal zeven keer bij elkaar gekomen. Naast de jaardocumenten die statutair ter goedkeuring moeten worden voorgelegd, zijn onder andere de volgende onderwerpen behandeld:

- lange termijn huisvestingsplan (incl. financieringsscan);
- lange termijn onderhoudsplan;
- onaangekondigd bezoek IGJ;
- MS onderzoek binnen Nieuw Unicum;
- programma Anders werken;
- actualisatie statuten en conflictregeling en vaststelling; informatieprotocol.

In september 2025 hebben de raad van toezicht en de raad van bestuur gezamenlijk een zelfevaluatie uitgevoerd.

De raad van toezicht van Nieuw Unicum werkt met een drietal commissies uit zijn midden ter voorbereiding van of advisering over de besluitvorming in de raad van toezicht. Deze staan hieronder nader beschreven.

De **remuneratiecommissie**: deze commissie voert namens de raad van toezicht jaarlijks een gesprek met elk van de leden van de raad van bestuur over diens functioneren en doet voorstellen inzake de bezoldiging van de individuele leden van de raad van bestuur ter vaststelling door de raad van toezicht.

De remuneratiecommissie is in 2025 twee keer bij elkaar gekomen. Eén keer voor het jaargesprek met beide bestuurders afzonderlijk en één keer voor het halfjaarlijks voortgangsgesprek met beide bestuurders gezamenlijk.

De **auditcommissie** heeft tot taak toezicht te houden op het financiële beleid, de financiële informatievoorziening, het functioneren van de risicobeheersings- en controlesystemen en de prestaties van de organisatie op deze terreinen. Daarnaast bespreekt de auditcommissie, samen met de bestuurder met portefeuille bedrijfsvoering, de managementletter (interim controle) en het accountantsverslag bij de jaarrekening met de accountant. Vanuit deze rol houdt de auditcommissie toezicht op de financiële beheersing.

De auditcommissie is in 2025 zes keer bijeengeweest. Onderwerpen die aan de orde zijn gekomen, zijn onder andere:

- bestuursverslag2024 (inclusief jaarrekening);
- begroting 2026 e.v.;
- kwartaalrapportages;
- financieringsscan;
- jaarverslag functionaris gegevensbescherming;
- zaken gerelateerd aan de accountantscontrole.

De **commissie kwaliteit en veiligheid** richt zich op de kwaliteit van zorg en de zorginhoudelijke veiligheid binnen de organisatie. De commissie adviseert de raad van toezicht en de raad van bestuur over de realisatie van het kwaliteits- en veiligheidsbeleid en de prestaties op dit terrein, in relatie tot de missie, visie en strategie van Nieuw Unicum. Vanuit deze rol draagt de commissie bij aan het toezicht op kwaliteit en veiligheid.
De commissie kwaliteit en veiligheid is in 2025 vijf keer bijeen geweest. Naast vaste onderdelen zoals kwartaalrapportages, bestuursverslagen en het kwaliteitsbeeld, zijn onder meer de volgende onderwerpen besproken:

- actualiteiten en meldingen van de IGJ (indien van toepassing);
- de QuickScan HKZ;

- de LPZ-meting;
- zorg-KPI's;
- opvolging van Zorgkaart Nederland;
- diverse organisatiebrede projecten (waaronder Anders werken, kwaliteitsverpleegkundigen en ManualMaster);
- het plan van aanpak naar aanleiding van het MS-onderzoek;
- externe visitaties door SIG en De Hartekamp Groep;
- de audit hygiëne;
- het kwaliteitsbeeld 2025 (voortgangsbericht);
- het bestuursverslag van de vertrouwenspersoon klachten bewoners;
- verplichte rapportages aan de IGJ.

Medezeggenschap

Bewonersraad

Bewoners van Nieuw Unicum zijn vertegenwoordigd in de medezeggenschap via de bewonersraad, die fungeert als cliëntenraad in de zin van de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz). De bewonersraad vertegenwoordigt de belangen van bewoners en draagt vanuit dit perspectief bij aan de kwaliteit van besluitvorming, in het bijzonder waar beleid en organisatiebesluiten de belangen van bewoners en de kwaliteit en veiligheid van zorg raken.

De bewonersraad beschikt over de wettelijke rechten op overleg, advies en instemming. De wijze waarop deze medezeggenschap is ingericht en uitgevoerd, evenals de onderlinge afspraken, zijn vastgelegd in een afzonderlijke samenwerkingsovereenkomst. Daarnaast zijn in de statuten van Nieuw Unicum specifieke bepalingen opgenomen over de rol van de bewonersraad bij de benoeming, schorsing en het ontslag van de raad van bestuur en leden van de raad van toezicht. Hiermee is de positie van de bewonersraad binnen de governance-structuur van Nieuw Unicum formeel en statutair geborgd.

De bewonersraad voert periodiek formeel en informeel overleg met de raad van bestuur. Daarnaast vindt overleg plaats met de raad van toezicht, conform artikel 11 van de Wmcz, en is er afstemming met de ondernemingsraad.

In 2025 heeft de bewonersraad negen keer overleg gevoerd met de raad van bestuur. In deze overleggen zijn onderwerpen besproken die, conform de wettelijke kaders, ter advisering en ter instemming aan de bewonersraad zijn voorgelegd.

<u>Adviesplichtig</u>
- jaarrekening 2024;
- begroting 2026;
- aanpassing beleid langdurig verblijf (inz. huisdieren);
- aanwijzen Wzd-functionaris.

<u>Instemmingsplichtig</u>
- actualisatie beleid reanimeren;
- cliëntervaringsinstrument;
- functieprofiel Vertrouwenspersoon klachten bewoners;
- aanpassing huisregels (inz. gedragingen, handelingen, wapens e.d.);
- aanpassing huisregels (inz. Huisdieren).

In 2025 heeft Nieuw Unicum de criteria voor leeftijdsgrenzen bij toelating aangepast. Op basis van de Wmcz[1] is dit besluit Instemmingsplichtig, maar omdat het een verplichte aanpassing was voorvloeiend uit de criteria voor een MS-expertisecentrum, heeft de bewonersraad na overleg met de raad van bestuur afgezien van haar recht op instemming op dit onderwerp.

Verder hebben de bewonersraad en de raad van bestuur gesproken over onder andere de volgende onderwerpen: bestuursverslag Vertrouwenspersoon klachten bewoners;

[1] Het betreft hier art. 8, lid 1 onder e Wmcz (het algemene beleid ter zake van de toelating van cliënten tot de zorgverlening en beëindiging daarvan).

pech onderweg;
alternatief Zorgkaart Nederland;
audit hygiëne & infectiepreventie;
rapportage minder ernstig geweld tussen bewoners;
consequenties Wet DBA;
VGN werkbezoek;
Opvolging van Vertrouwenspersoon klachten bewoners en opvolging ondersteuner van de bewonersraad.

Tot slot wordt de bewonersraad volgend jaar betrokken bij de selectie en benoeming van de nieuwe ondersteuner bewonersraad en waarvoor tegen die tijd instemmingsrecht van toepassing is.[2]

Ondernemingsraad
Nieuw Unicum beschikt, conform de Wet op de ondernemingsraden (Wor), over een ondernemingsraad (OR). De ondernemingsraad bestaat uit medewerkers van de organisatie en fungeert als formeel medezeggenschapsorgaan namens de werknemers. Hiermee is de betrokkenheid van medewerkers bij beleid en besluitvorming structureel geborgd en wordt bijgedragen aan het goed functioneren van de organisatie.

De raad van bestuur en de ondernemingsraad voeren periodiek formeel en informeel overleg. Daarnaast sluit de raad van toezicht tweemaal per jaar aan bij een overlegvergadering, conform artikel 24 van de Wor.

In 2024 heeft de ondernemingsraad acht keer formeel overleg gevoerd met de raad van bestuur. Tijdens deze overleggen zijn diverse onderwerpen ter advisering en ter instemming voorgelegd.

<u>Adviesplichtig</u>
- wijziging organisatorische eenheid zwembad

<u>Instemmingsplichtig</u>
- wijziging arbeidsomstandighedenbeleid;
- actualisatie beleid melding integriteitsschendingen;
- actualisatie klachtenregeling (algemeen);
- actualisatie klachtenregeling (ongewenst gedrag);
- medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO);

<u>Instemmingsplichtig (vervolg)</u>
- aanpassing personeelshandboek (inz. gedragingen, handelingen, wapens e.d.);
- aanstelling preventiemedewerker;
- wijziging rookbeleid;
- wijziging roosterhandboek;
- actualisatie thuiswerkbeleid.

Verder hebben de ondernemingsraad en de raad van bestuur gesproken over onder andere de volgende onderwerpen:
- meerjarenstrategie 2025-2027 en jaarplan 2025;
- stand van zaken project functiehuis;
- verkoop tabak- en rookwaren;
- pulse onderzoeken;
- werkkleding;
- omgangsvormen binnen Nieuw Unicum;
- Dorpsberaad;
- evaluatie kwaliteitsverpleegkundigen;
- lunchsessie hr;

[2] Het betreft hier art. 8, lid 1 onder i Wmcz (de selectie en benoeming van personen die de cliëntenraad de onafhankelijke ondersteuning zullen verlenen).

- organogram;
- audit hygiëne & infectiepreventie.

Naast formele overleggen, waren er in 2025 ook vele informele overleggen en heeft tweemaal het wettelijk voorgeschreven art. 24 (Wor) overleg plaatsgevonden, waarbij de raad van toezicht bij aanwezig was. Verder was er een bijeenkomst tussen de OR en raad van bestuur onder begeleiding van een extern begeleider.

Sociale veiligheid & integriteit
In het verslagjaar zijn binnen Nieuw Unicum diverse organisatorische wijzigingen doorgevoerd die directe impact hadden op medewerkers. Zo is een nieuw functiehuis geïmplementeerd en is organisatie breed gestart met een nieuw roostersysteem. Daarnaast is per 1 september 2025 de inzet van zzp'ers beëindigd. Deze ontwikkelingen hebben tijdelijk geleid tot een verhoogde druk op de personele capaciteit.
Nieuw Unicum hecht groot belang aan een veilig en integer werkklimaat. In dat kader is in 2025 de continuïteit van de functie van vertrouwenspersoon medewerkers geborgd door een zorgvuldige overdracht aan een opvolger en de aanstelling van een externe vertrouwenspersoon. Hiermee is de toegankelijkheid en onafhankelijkheid van de meldstructuur voor ongewenst gedrag en integriteitsvraagstukken versterkt.
Aandacht voor sociale veiligheid, onderlinge omgang, leiderschap, open communicatie en integer handelen vormt een structureel onderdeel van het personeels- en organisatiebeleid. Dit wordt beschouwd als een essentiële randvoorwaarde voor het leveren van kwalitatief goede zorg en het in stand houden van een gezonde en professionele organisatiecultuur.
Nieuw Unicum heeft de klachtenafhandeling ondergebracht bij de interne Vertrouwenspersoon Klachten Bewoners. Deze vertrouwenspersoon heeft in 2025 34 kwesties binnengekregen, waarvan vier formele klachten. Eén klacht liep nog door uit 2024.

Aard kwestie	Aantal in 2025
Medebewoners	1
Zorg en ondersteuning	19
Organisatie en beleid	12
Verblijf	3
Totaal aantal meldingen	35

Tabel 2: aantal kwesties naar aard (teldatum 31 december 2025)

Bij 30 kwesties/klachten kon de interne klachtenfunctionaris ondersteuning bieden naar tevredenheid van bewoners en/of naasten. Soms was hiervoor afstemming met betrokken medewerkers of leidinggevenden nodig. Eén klacht is te komen vervallen. Eind van 2025 waren nog vier meldingen in behandeling. Er zijn in 2025 geen klachten ingediend bij de Geschillencommissie Gehandicaptenzorg.
In 2025 is binnen de organisatie op verschillende momenten en in diverse gremia—inclusief overleg met leidinggevenden en hun teams en het Dorpsberaad—uitgebreid aandacht besteed aan de thema's discriminatie, inclusie en uitsluiting. Deze gesprekken hadden tot doel bewustwording te vergroten, onderlinge dialoog te versterken en te zorgen voor een veilige, respectvolle en toegankelijke werkomgeving voor iedereen. De raad van bestuur heeft hierbij nadrukkelijk een zero-tolerancebeleid uitgedragen ten aanzien van elke vorm van discriminatie, tussen of jegens alle betrokkenen binnen Nieuw Unicum

Melding integriteitsschendingen
In 2025 is de klokkenluidersregeling geactualiseerd en getoetst aan de Wet bescherming klokkenluiders (in werking getreden op 13 februari 2023). Onder de naam *Beleid Melding integriteitsschendingen* is dit beleid, na instemming van de ondernemingsraad, organisatie breed vastgesteld en gecommuniceerd. Hiermee is de formele borging van de meldprocedure binnen de governancestructuur van Nieuw Unicum versterkt.-structuur van Nieuw Unicum versterkt.

In het verslagjaar zijn geen meldingen van integriteitsschendingen ontvangen.

Hoofdstuk 3. Kwaliteitsbeleid

Dit hoofdstuk bevat een verantwoording van de activiteiten en resultaten op het gebied van kwaliteit en veiligheid van zorg over het afgelopen verslagjaarlangs de bouwstenen van het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg en op basis van de strategische doelstellingen uit het Jaarplan 2025. Nieuw Unicum kiest ervoor om eens per twee jaar het Kwaliteitsbeeld integraal in het bestuursverslag op te nemen.

Bouwsteen 1: zorgproces rond de individuele bewoner

In deze bouwsteen staat het zorgproces rond de bewoner centraal.

Kwaliteit van zorg, behandeling en dagbesteding

"Nieuw Unicum biedt kwalitatief goede en veilige zorg, behandeling en dagbesteding te bieden. Onze kernwaarden en leidende principes zijn hierbij het uitgangspunt."
Om dit strategische doel te verwezenlijken is in 2025 gewerkt aan de volgende thema's, die hieronder kort worden toegelicht.

Landelijke richtlijnen en protocollen
Bij Nieuw Unicum vinden we het belangrijk dat medewerkers dagelijks werken op basis van landelijke richtlijnen en protocollen. Op deze manier werken we volgens de laatste inzichten uit de wetenschap en de praktijk. Het is hoe wij binnen Nieuw Unicum zorg en ondersteuning plegen te bieden.

In 2025 was werken volgens landelijke beroepsrichtlijnen en protocollen een van de speerpunten, zowel ten aanzien van het naleven van deze richtlijnen, als ten aanzien van de bewustwording, de documentatie, de borging in processen en het leren en scholen van medewerkers. De volgende resultaten zijn daarbij behaald:

- In samenwerking met alle disciplines is het beleidsdocument 'Werken volgens landelijke richtlijnen en protocollen' geactualiseerd en is gestart met implementatie.
- Landelijke richtlijnen en protocollen vormen voor alle zorgmedewerkers de basis voor hun handelen.
- Bij 'bedside-teaching' door kwaliteitsverpleegkundigen aan alle zorgmedewerkers staan de Vilans protocollen centraal.
- In het dagelijkse werk, (multidisciplinaire) overleggen en casuïstiekbesprekingen is het werken volgens richtlijnen en protocollen een vast onderdeel.

Vaste en bekende gezichten rond de bewoner
Met de werving van nieuwe medewerkers en slimme planning wil Nieuw Unicum zoveel mogelijk vaste en bekende gezichten rond de bewoner realiseren. Vaste en bekende medewerkers kennen bewoners beter en zijn beter bekend met de interne procedures en werkwijzen binnen Nieuw Unicum.
Met het oog op samenwerking, een evenwichtige verdeling van formatie en roosterbezetting zijn zorgteams in 2025 samengevoegd. Administratief waren de twee aanpalende teams per bouwdeel al een personele unie. Deze samenwerking is nu ook in de praktijk doorgevoerd, wat direct leidde tot meer flexibiliteit in het roosteren.

Uitgangspunt is dat zowel in de ochtend als in de avond één vaste bekende medewerker op het team staat. Wanneer het niet mogelijk is een vaste medewerker in te plannen, wordt een bekende, 'vast' personeel niet in loondienst (PNIL) -medewerker ingepland. Deze 'vaste' PNIL-medewerkers zijn al langer bekend met het team, de bewoners en de afspraken binnen Nieuw Unicum.
Nieuw Unicum werkt per 1 september 2025 uitsluitend nog met medewerkers in loondienst, in onze flexpool en via detachering. Dat laatste doen we bij voorkeur met vaste uitzendkrachten door middel van langdurige periodeopdrachten. Hierdoor zijn we beter in staat vaste gezichten te waarborgen voor de bewoners. Meer bekendheid met het werken bij Nieuw Unicum bevordert -naar onze mening- tevens de kwaliteit van zorg. Desalniettemin heeft NU – net als collega-instellingen – een stevige uitdaging om voldoende en bekwaam personeel aan te trekken en te behouden.
Het beleid binnen Nieuw Unicum is dat uitzendkrachten worden ontvangen door zogeheten 'dagoudsten' of de dienstdoende kwaliteitsverpleegkundigen (KV). Zij maken de uitzendkracht bekend met de bewoners, de zorgdossiers en de 'routekaart'. Deze 'routekaart' is eind 2025 ontwikkeld voor uitzendkrachten met als doel ze te voorzien van voor het werk essentiële informatie, waaronder het belang van goed lezen en rapporteren in het zorgdossier in Ons, hygiënisch werken en BHV.

Uitbreiding Zwemactiviteiten
We willen binnen Nieuw Unicum zoveel mogelijk bewoners de gelegenheid bieden om gebruik te maken van het zwembad. Daarom was het doel voor 2025 de zwemactiviteiten binnen de personele mogelijkheden uit te breiden.

Op de hoofdlocatie van Nieuw Unicum beschikt de organisatie over een voor bewoners toegankelijk zwembad met uitstekende faciliteiten. Een plafondtillift kan bewoners van de kleedkamer tot in het zwembad brengen. Ook zijn er badrolstoelen, badbrancards, aparte doucheruimtes en aangepaste toiletten. Vanuit een onderzoek naar fysieke belasting zijn in 2025 nieuwe, persoonlijke tilbanden ingezet. Dit geeft voordelen voor zowel bewoners als de zwembadmedewerkers: minder transfers, waardoor minder belastend voor beide partijen.

Het warme water (32ºC) en de verminderde werking van de zwaartekracht maken bewegen makkelijker. Zeker mensen met MS die vaak last hebben van spasmen kunnen in het water hun lichaam beter ontspannen. Ze kunnen zich vrijer bewegen en hun lichaam strekken. Ook kan het pijn verlichten, eventueel door het doen van oefeningen. In het zwembad krijgen bewoners bijvoorbeeld een (fysiotherapeutische) behandeling of een ontspannende activiteit door te drijven met hulpmiddelen.
Om aan de grote vraag te kunnen blijven voldoen is in 2025 de begeleiding bij het zwemmen gewijzigd. Waar het zwemmen voorheen alleen door paramedici en het 'team zwembad' werd verzorgd, is in 2025 een samenwerking met Dagbesteding aangegaan. Hierdoor was uitbreiding in het aanbod van zwemactiviteiten mogelijk.

Verstevigen functie kwaliteitsverpleegkundige
Kwaliteitsverpleegkundigen hebben een belangrijk rol in de kwaliteit van het zorgproces rondom de bewoner en dragen bij aan een lerende organisatie. We breiden de formatie van kwaliteitsverpleegkundigen uit en zorgen voor verdere implementatie en borging van deze nieuwe functie.

De kwaliteitsverpleegkundigen zijn in 2025 steeds beter verder in hun rol gegroeid en versterken daarmee de (verpleegkundige) kwaliteit binnen de organisatie. In 2025 hebben hiertoe ook drie extern begeleide bijeenkomsten plaatsgevonden.
Daarnaast delen kwaliteitsverpleegkundigen in het maandelijkse KV-overleg kennis en bespreken zij knelpunten. Waar nodig worden nieuwe afspraken gemaakt en vastgelegd. Zowel de eerste geneeskundige als het team Kwaliteit en Veiligheid worden (op onderwerp) uitgenodigd voor dit overleg.
Daarnaast hebben de kwaliteitsverpleegkundigen klinische lessen verzorgd (zie Bouwsteen 3), toetsen zij bevoegd- en bekwaamheden af, geven zij bedside teaching aan alle zorgmedewerkers en begeleiden zij leerlingen en EVV'ers. Iedere kwaliteitsverpleegkundige heeft tevens één of meerdere van 16 aandachtsgebieden binnen Nieuw Unicum. Hierin werken zij samen met behandelaren en aandachtsvelders

Interne audits
Met interne audits volgt Nieuw Unicum of ingezette activiteiten de beoogde resultaten opleveren. In 2025 hebben interne audits plaatsgevonden op de volgende drie thema's:

- Hygiëne en infectiepreventie;
- Medicatieveiligheid;
- Dossiervoering.

De algemene conclusie is dat er een goede basis ligt, met ruimte voor verdere verbetering. De aanbevelingen zijn verwerkt in (multidisciplinaire) werkplannen.
Zoals eerder benoemd wordt in 2026 de infrastructuur voor interne audits (coördinatie en uitvoering) opnieuw ingericht waarbij werken volgens richtlijnen, medicatieveiligheid, infectiepreventie & hygiëne en rapporteren op de agenda staan. In 2026 is het voornemen om auditteams voor bedrijfsvoering in te richten die onder andere specifieke kijken naar de onderwerpen NEN7510 en NIS2.

Onvrijwillige zorg
Ook binnen Nieuw Unicum geldt met betrekking tot onvrijwillige zorg het principe Nee, tenzij… Er wordt kritisch gekeken of vormen van onvrijwillige zorg nodig zijn, en wat de alternatieven zijn.

De Wet zorg en dwang (Wzd) regelt de rechten van alle mensen met een verstandelijke beperking en/of een psychogeriatrische aandoening (zoals dementie). Door het besluit gelijkgestelde aandoeningen (Buga, april 2020) kan de Wzd ook van toepassing zijn op bewoners van Nieuw Unicum. In 2025 zijn geen maatregelen van onvrijwillige zorg geregistreerd. Wel is de nodige aandacht geweest voor onvrijwillige zorg. Zo heeft er op 30 september heeft in samenwerking met Vilans een inspiratiemiddag over de Wet zorg en dwang plaatsgevonden. Tijdens deze middag is er aandacht gevraagd voor onvrijwillige zorg. Medewerkers konden deelnemen aan een pub-quiz, een speciale escaperoom en 'gezond verstand-sessies'. Voorafgaand aan deze week konden medewerkers zich inschrijven voor de klinische les 'Onvrijwillige zorg'.

Informele zorg

"Nieuw Unicum betrekt de informele zorg, waaronder naasten en vrijwilligers en waar mogelijk ook bewoners zelf, op een nader samen te bepalen passende wijze."

Informele zorg zal in de toekomst steeds belangrijker worden. Nieuwe Unicum vindt het daarom belangrijk dit onderwerp verder te verkennen. Mantelzorgers en vrijwilligers spelen daarbij een belangrijke rol.

Onderzoek informele zorg
Ter verkenning van informele zorg wordt in 2025 in opdracht van Nieuw Unicum onderzoek gedaan naar informele zorg. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door masterstudenten onder begeleiding van Nieuw Unicum.

In 2025 heeft één masterstudent wetenschappelijk onderzoek verricht naar informele zorg bij Nieuw Unicum. Hiertoe organiseerde zij verschillende focusgroepen met bewoners, medewerkers, vrijwilligers en mantelzorgers/naasten, en heeft zij interviews bij hen afgenomen. In verschillende sessies werd aan de hand van drie fictieve scenario's gesproken over informele zorg en de invulling daarvan. Het onderzoek is in juni 2025 afgerond.

De voornaamste bevinding was dat bij de deelnemers veel draagvlak is voor informele zorg, zowel in praktische als in emotionele en sociale zin. Daarnaast hebben deelnemers aangegeven het belangrijk te vinden dat er goede afspraken zijn over de samenwerking met zorgprofessionals (wie wat doet) en dat zij informele zorg zien als een aanvulling op de zorg.

In 2026 zal onder het mom van 'loslaten is anders vasthouden' verder worden nagedacht, met medewerkers, bewoners en naasten, over hoe we om willen en kunnen gaan met personele en financiële grenzen en daardoor veranderende zorg. Wat bieden we, wat vragen we en hoe doen we dit samen? Om dit vervolgens om te zetten in concrete actie(s).

Mantelzorgers
Mantelzorgers/naasten vervullen een belangrijke rol in het leven van bewoners. Nieuw Unicum vindt het belangrijk oog te hebben voor deze groep.

In 2025 hebben daarom weer twee bijeenkomsten voor mantelzorgers plaatsgevonden. Deze bijeenkomsten waren gericht op ontmoeting, voorlichting, uitwisseling van ervaringen en tips en waardering voor de rol die mantelzorgers spelen in het leven van hun naasten.

In mei 2025 was het thema informele zorg. Het eerste deel van deze bijeenkomst was een door de eerdergenoemde masterstudent georganiseerde focusgroep. In het tweede deel was er gelegenheid met andere mantelzorgers/naasten kennis te maken en voor 'lotgenotencontact'.

In november 2025 stond het thema niet-aangeboren hersenletsel (NAH) — en de impact hiervan op het leven van bewoners en hun naasten — centraal. Tijdens de bijeenkomst werd een film over NAH vertoond en gingen twee psychologen van Nieuw Unicum met de aanwezigen in gesprek over de cognitieve en emotionele veranderingen die kunnen voorkomen bij mensen met zowel NAH als multiple sclerose (MS).

In het tweede deel van het programma konden deelnemers het MS-ervaringscircuit doorlopen. Dit ervaringscircuit, waarin ook aspecten van NAH herkenbaar zijn, liet de deelnemers ervaren hoe het is om afhankelijk te zijn van zorg en welke gevolgen verstoringen in prikkelverwerking kunnen hebben.

Vrijwilligers
Vrijwilligers zijn waardevol en geven kleur. Zij spelen een belangrijke rol in het aanbod van Nieuw Unicum, bijvoorbeeld door te helpen bij activiteiten en in het één-op-één contact met bewoners. Nieuw Unicum werkt aan uitbreiding van het bestand aan vrijwilligers, werft nieuwe vrijwilligers en leidt hen op.

In 2025 is een plan van aanpak opgesteld voor het werven en opleiden van vrijwilligers. In 2026 voeren we dit uit door een coördinator Vrijwilligers aan te stellen die gerichte wervingsacties organiseert en de behoefte aan vrijwilligers concreet maakt. Zo is helder wat wij van vrijwilligers vragen én wat zij van ons mogen verwachten: goede begeleiding, passende opleidingen en een omgeving waarin hun inzet zichtbaar wordt gewaardeerd.

Eten en drinken
"Nieuw Unicum biedt een positieve eetbeleving met een vers en aantrekkelijk maaltijdaanbod dat voldoet aan de richtlijnen Goede Voeding."

Voor de toelichting van dit thema wordt verwezen naar pagina 29 onder hoofdstuk bedrijfsvoering.

Open en progressief
"Nieuw Unicum heeft te maken met een grote diversiteit aan levensvragen, waaronder op het gebied van seksualiteit en zelfbeschikking. Wij zijn een progressieve instelling en respecteren deze vragen waar wij - als dat binnen onze mogelijkheden ligt – aan meewerken."

Nieuw Unicum heeft in 2025 hier onder andere invulling aangegeven met het organiseren van de Tintelsweek en een Dorpsberaad met het thema discriminatie, inclusie en buitensluiting.

Tintelsweek
Binnen Nieuw Unicum vinden we het belangrijk dat er ruimte is voor aandacht voor intimiteit en seksualiteit. In 2025 organiseren we daarom voor de derde keer een 'Tintelsweek' (Themaweek Intimiteit en Leuke Seks).
De Tintelsweek vond plaats in februari 2025. Deze week voor bewoners, naasten en medewerkers was bedoeld om intimiteit en seksualiteit meer bespreekbaar te maken. Het was een veelzijdig programma met een grote opkomst. Een seksuoloog vertelde over verandering in seksualiteit bij MS en NAH, en demonstreerde seksspeeltjes.

Een bewoner vertelde over zijn ervaringen met sekszorg, er was een interactieve theatervoorstelling van het Toetstheater. Er werden massages gegeven en open gesprekken gevoerd. Tot slot was er een bingo met 'intieme' en 'reguliere' prijzen. Gezien het animo en het succes herhalen we de Tintelsweek in 2026, met een nieuw programma.

Dorpsberaad - discriminatie, buitensluiten en inclusiviteit -
Nieuw Unicum is een plek, een dorp, waar mensen met plezier wonen en werken. Daarbij hoort een goede sociale verhouding, waar buren elkaar met raad en daad bij staan. We houden ons aan onze omgangsvormen en spreken elkaar hierop aan.

Tijdens het Dorpsberaad op de Brinck gingen bewoners en medewerkers in gesprek over discriminatie, inclusie en buitensluiting. Aan de hand van drie nagespeelde fictieve situaties werd besproken hoe vooroordelen kunnen ontstaan en welke impact het heeft wanneer bewoners en collega's geen begrip tonen. In groepjes bespraken de aanwezigen (bewoners, mantelzorgers en medewerkers) hoe belangrijk het is om je bewust te zijn van eigen aannames en om respectvol met elkaar om te gaan. De voorzitters van de bewonersraad en ondernemingsraad benadrukten dit belang. De hoofdboodschap is dat bij Nieuw Unicum bewoners en medewerkers in een veilige en respectvolle omgeving kunnen wonen en werken, ook wanneer men het niet met elkaar eens is.

Voorafgaand aan het dorpsberaad hebben alle leidinggevenden van Nieuw Unicum in de zomer van 2025 met hun teams themagesprekken gevoerd over discriminatie, buitensluiten en inclusiviteit en is organisatie breed via berichten en een vlog op Intranet gecommuniceerd over het zero tolerance beleid van Nieuw Unicum ten aanzien van discriminatie.

Levensvragen
Binnen Nieuw Unicum blijven we met bewoners, naasten en medewerkers spreken over levensvragen.

Als het gaat over levensvragen spelen de geestelijke verzorger en psychologen een belangrijke rol. Zo begeleiden zij gezamenlijk (thematische) gespreksgroepen met bewoners. De geestelijk verzorger biedt daarnaast niet alleen ondersteuning aan bewoners bij vragen over de laatste levensfase, maar ook nazorg aan medewerkers na het overlijden van een bewoner. Ook artsen spreken met bewoners over levensvragen, zoals de laatste levensfase ('End of life care'), zelfbeschikking, reanimatie en demedicaliseren.
De vragen en wensen van bewoners kunnen divers zijn. Nieuw Unicum vindt het belangrijk daar waar mogelijk mee te werken aan levensvragen. Zo heeft Nieuw Unicum in 2025 één van de bewoners geholpen bij de uitvoering van haar wens om een afscheidsfeest te organiseren, twee weken voor haar geplande euthanasie.

Innovatie

"Nieuw Unicum moedigt technologische en sociale innovaties aan op het gebied van zorg, behandeling en dagbesteding en zoeken actief naar 'andere' manieren van werken om personele schaarste op te vangen en werkdruk te verminderen."

In 2025 hebben we hieraan gewerkt met het programma 'Anders werken', het bezoeken en leren van andere zorginstellingen, deelname aan Lab2030 van de VGN en de implementatie van het digitaal aftekenen van medicatie.

Anders werken
Vanuit het Programma Anders Werken onderzoeken we welke technologische en sociale innovaties, waaronder domotica, effectief en arbeidsbesparend kunnen zijn voor Nieuw Unicum. We selecteren kansrijke innovaties en starten ten minste een pilot (bijvoorbeeld in de vorm van een fieldlab).

Het programma 'Anders Werken' heeft als doel sociale en technologische innovaties (inclusief digitalisering) te selecteren én te implementeren, die bijdragen aan de kwaliteit van zorg, de kwaliteit van werken en een gezonde bedrijfsvoering. Met dit programma speelt Nieuw Unicum toekomstgericht in op belangrijke in- en externe trends en ontwikkelingen in de gehandicaptenzorg.

In 2025 heeft vanuit het programma Anders Werken op alle hoven en buitenlocaties een pilot 'Verzorgend Wassen' (ook wel wassen zonder water genoemd) plaatsgevonden. Bij de implementatie is een toolkit met ondersteunende middelen en een door Nieuw Unicum gemaakt instructiefilmpje ingezet. Op dit moment loopt de evaluatie.

Verder zijn in 2025 middels een QuickScan meerdere slimme technologische oplossingen verkend, die passend zouden kunnen zijn voor Nieuw Unicum. Op basis hiervan zijn keuzes gemaakt en gaan we in 2026 met de volgende technologische oplossingen verder:

- *Spraakgestuurd rapporteren*
  In 2026 bezoeken we andere instellingen om de ervaringen te horen. Voor Q1 2027 bereiden we een pilot voor.
- *Features binnen Nedap Ons*
  - *Nedap Luna*: De Nedap Luna een is dagkalender, die lijkt op een fotolijstje waar ter ondersteuning van de dagstructuur op het juiste moment dagactiviteiten worden getoond. In 2026 wordt onderzocht voor welke bewonersgroep de Nedap Luna van toegevoegde waarde zou kunnen zijn, en of het zinvol is hiervoor een pilot te starten. Daarnaast zal worden gekeken naar andere applicaties, die bijdragen aan een overzichtelijke dagstructuur voor de bewoners.
  - *Ons Wondapp*: Deze app integreert met het Ons zorgdossier en maakt het (samen)werken rondom wondzorg overzichtelijk, efficiënter en minder foutgevoelig. Implementatie van de Ons Wondapp vindt plaats in 2026, wanneer de vacature voor wondverpleegkundige is ingevuld.

- *Vital signs monitor* (VMS)
  In 2026 bezoeken we andere zorgorganisaties om te zien hoe zij de VSM inzetten. We bereiden een pilot voor, voor Q4 2026.
- *Robotisering Eten en drinken*
  Hogeschool Zuyd doet onderzoek naar de economische en kwalitatieve effecten van de eetrobot. In Q1 2026 wordt onderzocht of bewoners van Nieuw Unicum, die binnen dit onderzoek in aanmerking komen voor een Eetrobot, kunnen worden geïncludeerd.

Kijkje in de keuken
Veel zorginnovaties hebben hun waarde elders bewezen. We bezoeken collega-instellingen om te leren van hun innovaties in de praktijk.

In 2025 hebben verschillende medewerkers van Nieuw Unicum werkbezoeken afgelegd aan collega-zorgorganisaties. Zo zijn we bij SEIN geweest, om te horen en leren hoe zij omgaan met innovaties en hoe zij innovatieve projecten binnen de organisatie implementeren. Ook hebben we De Waerden in Heerhugowaard bezocht om ons te laten informeren over Beeldzorg (zorg op afstand). Daarbij neemt Nieuw Unicum actief deel aan het Innovatielab van Sigra. Gezien de plannen met betrekking tot bovenstaande technologische innovaties, staan er ook voor 2026 verschillende werkbezoeken bij collega-zorgorganisaties op de rol.

Lab 2030 - Unieke maatjes
Nieuw Unicum vindt het belangrijk mee te werken aan de visie 2030 van de VGN en de vernieuwing van (traditionele) dagbesteding. Daarom nemen we deel aan Lab 2030 van de VGN en implementeren binnen onze mogelijkheden bruikbare toepassingen.

Met Visie 2030 heeft de VGN een stip op de horizon gezet: in 2030 hebben we een samenleving waarin iedereen gewoon kan meedoen en een betekenisvol leven kan leiden. Ongeacht of iemand een beperking heeft. Het vernieuwen van dagbesteding is hierin een belangrijke ambitie en heeft geleid tot het experimenteertraject Lab 2030.

Nieuw Unicum deelt deze ambitie en was geselecteerd om in 2025 deel te nemen aan Lab 2030. Dit heeft binnen Nieuw Unicum geleid tot het project ‘Unieke Maatjes’. Het project richt zich op de (grote) groep bewoners van Nieuw Unicum, die zich niet herkende in het bestaande dagbestedingsaanbod. Bewoners van Nieuw Unicum onderscheiden zich binnen de gehandicaptensector, doordat ze vaak een werkend leven achter de rug hebben. Zij hebben vaak veel kennis en kunde in huis, en zijn op zoek naar een manier om een bijdrage te kunnen leveren. Dit vraagt om aanpassingen in het dagbestedingsaanbod.

In het project ‘Unieke maatjes’ worden bewoners, die iets voor een ander willen en kunnen betekenen, gekoppeld aan bewoners of medewerkers met een hulpvraag. Denk aan boodschappen doen voor medebewoners, ICT-trainingen verzorgen, de hond uitlaten of samen de krant lezen. Meer over dit project is te vinden op: https://www.youtube.com/watch?v=s_qvrfNEpYs.

Digitaal aftekenen van medicatie
Het werken met elektronische toedienregistratie (eTDR) werkt overzichtelijker, efficiënter en vergroot de medicatieveiligheid. Daarom implementeren we het digitaal aftekenen van medicatie in het zorgdossier Ons van de bewoner.

Sinds september 2025 tekenen zorgmedewerkers medicatie digitaal af in het zorgdossier. Voorheen deden zij dit op papieren aftekenlijsten. Over het algemeen zijn de zorgmedewerkers tevreden met deze nieuwe manier van werken: ze geven aan meer overzicht te hebben en efficiënter te werken. Medicatiewijzigingen worden direct in het zorgdossier verwerkt, zodat de kans op fouten kleiner is. Daarnaast biedt het systeem de mogelijkheid overzichten te maken van niet-toegediende medicatie. Deze overzichten gebruiken de kwaliteitsverpleegkundigen om de kwaliteit van zorg op hun hof/buitenlocatie te verbeteren.

Gezonde organisatie
"Nieuw Unicum is een gezonde organisatie als het gaat om bedrijfsvoering en financiën, kwaliteit van zorg en menselijk kapitaal. Maar ook in de zin van een organisatie waarin een cultuur heerst van eigen verantwoordelijkheid nemen, aanspreekbaar zijn op eigen gedrag, het nakomen van afspraken en bevorderen van een prettig werkklimaat voor bewoners en collega's."

Hier is op verschillende manieren aan gewerkt, onder andere met de implementatie van een nieuw documentmanagementsysteem (DMS Activiteiten op het gebied van bedrijfsvoering en financiën maken geen onderdeel uit van dit Kwaliteitsbeeld en worden afzonderlijk verantwoord in hoofdstuk 4 'Bedrijfsvoering

Implementatie Manual Master
Doel was in 2025 een nieuw documentmanagementsysteem (DMS) te implementeren.

In 2025 is een nieuw DMS, ManualMaster, geïmplementeerd. Manual Master heeft een duidelijke indeling en zoekfunctie. Hierdoor is het voor medewerkers prettig in gebruik. Zij kunnen beleid, processen, protocollen en werkinstructies sneller vinden. Met het nieuwe DMS is ook het beheerproces verbeterd. Er is beter overzicht wanneer documenten geactualiseerd moeten worden. Daarbij toont het DMS altijd de meest recente versie van het document.
Tijdens de implementatie zijn alle documenten ten aanzien van beleid, processen en protocollen tegen het licht gehouden en waar nodig herzien. Ook is de jaarcyclus duidelijker beschreven.

In ManualMaster is ook een nieuw meldsysteem ingericht voor het melden van incidenten en datalekken. Hiermee zijn incidenten gemakkelijker te analyseren, waardoor er gerichtere verbetermaatregelen kunnen worden ingezet. Dit geldt zowel voor incidenten waarbij bewoners zijn betrokken (MIC), als incidenten waarbij medewerkers zijn betrokken (MIP).

MS-expertisecentrum

"Nieuw Unicum is het landelijke Doelgroep Expertisecentrum MS in de langdurige zorg, dit bouwen we verder uit. We zijn een professionele en betrouwbare samenwerkingspartner, en de leidende organisatie op het gebied van zorg, behandeling en dagbesteding voor mensen met MS in een woonzorginstelling. Uiteraard wenden we onze expertise ook aan voor bewoners met NAH. We dragen actief bij aan academisering van de langdurige zorg voor MS en zijn opleider voor Verpleegkundig Specialisten, GZ-psychologen en/of Specialisten Ouderengeneeskunde. Met onze cultuur en structuur stimuleren we innovaties, maken het mogelijk dat we resultaten direct in de praktijk kunnen toepassen en dat we onze deskundigheid delen."

In 2025 hebben verschillende activiteiten plaatsgevonden die hebben bijgedragen aan dit strategische doel. Onderstaand worden 1) de implementatie van het MS-Zorgprogramma, 2) de bijdrage van Nieuw Unicum aan het Kennisnetwerk langdurige zorg en 3) de ontwikkelingen op het gebied van wetenschappelijk onderzoek beschreven.

MS-zorgprogramma
We implementeren het MS-zorgprogramma tot in de haarvaten van Nieuw Unicum.

Voor alle medewerkers, bewoners en naasten organiseerde Nieuw Unicum in december 2025 de MS-Vibesweek. Het doel was met elkaar stil te staan bij wat het betekent om in een MS-expertisecentrum te wonen en te werken. Met allerlei activiteiten, zoals een dagbestedingsparcours en een ervaringscircuit, maar ook klinische lessen en een MS-Kennisquiz werd met trots stilgestaan bij de MS-expertise binnen Nieuw Unicum. In 2025 zijn tevens voorbereidingen getroffen voor de producten 'Cliëntgebonden consultatie en advies' (CCA) en 'Multidisciplinaire screening' (MDS).

- CCA is bedoeld voor externe professionals die zijn betrokken bij de ondersteuning en hulp voor mensen met MS+, die (nog) geen zorg ontvangen binnen een MS-expertisecentrum. Deze externe zorgverleners kunnen via CCA, advies en begeleiding krijgen vanuit het expertisecentrum. Het doel van CCA is de zorgsituatie te verbeteren, te stabiliseren en/of verhuizing naar een expertisecentrum te voorkomen.

- Bij de Multidisciplinaire Screening (MDS) wordt een cliënt met MS op één dag bij Nieuw Unicum onderzocht door verschillende zorgverleners, zoals artsen, paramedici en verpleegkundigen.
  Dit gebeurt bij complexe somatische en cognitieve klachten waar vragen over zijn, die niet kunnen worden opgelost in de eerste of tweede lijn. Net als de CCA geeft MDS een hulpvrager een duidelijk antwoord op zijn of haar hulpvraag – bijvoorbeeld een diagnose, behandeladvies of doorverwijzing.

Als MS DEC heeft Nieuw Unicum een landelijke last resort-functie. Dit betekent dat Nieuw Unicum mensen met vergevorderde MS opneemt, die voor hun complexe zorgvraag nergens anders (meer) terecht kunnen.

Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg
Nieuw Unicum draagt als Doelgroep Expertisecentrum (DEC) actief en tastbaar bij aan het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg.

Nieuw Unicum participeert als DEC actief in het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg. Vanuit dit Kennisnetwerk zijn meerdere bezoeken aan Nieuw Unicum afgelegd. Zo hebben collega's van Siza (Arnhem) en Noorderbreedte (Leeuwarden) Nieuw Unicum bezocht om onderling kennis en ervaring uit te wisselen.
Daarnaast was Nieuw Unicum de gastvrouw in 2025 van de eerste netwerkdag van het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg, waarbij de organisatie in de handen lag van het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg. Zo'n tachtig medewerkers van collega-zorgorganisaties kwamen op 8 oktober 2025 naar Zandvoort om onderling kennis te delen.

Verder participeert Nieuw Unicum in alle vakgroepen en commissies van het Kennisnetwerk MS+ in de langdurige zorg. In 2025 werd onder andere onderzocht hoe de producten 'enkelvoudige consultatie', 'meervoudige consultatie' en 'multidisciplinaire screening' (MDS) vormgegeven moeten worden, zodat deze in 2026 kunnen starten.

Wetenschappelijk onderzoek binnen Nieuw Unicum
We starten met het doen van kortdurend praktijkgericht onderzoek op het terrein van MS en verkennen mogelijkheden voor het opzetten van promotieonderzoek; en we beschikken over de juiste academische infrastructuur.

Op het gebied van kortdurend en praktijkgericht onderzoek op het terrein van MS heeft de Start2Cure Foundation Nieuw Unicum een subsidie gegeven om onderzoek te doen naar elektrostimulatie bij spasticiteit (shockwave) binnen de fysiotherapie.

Verder is in 2025 wetenschappelijk onderzoek naar informele zorg afgerond (zie Bouwsteen 1). In samenwerking met de Universiteit van Utrecht is onderzoek gestart naar de rol van aanraking op de pijnbeleving bij mensen met MS. Dit onderzoek krijgt een vervolg in 2026.

In samenwerking met het Amsterdam UMC en met subsidie van Stichting Vrienden van Nieuw Unicum loopt promotieonderzoek met naar de kwaliteit van leven bij mensen met MS binnen Nieuw Unicum. Tot slot heeft Nieuw Unicum in samenwerking met de partners van het landelijke Kennisnetwerk mogelijkheden verkend om een tweede promotieonderzoek op te zetten en uit te (laten) voeren.

In 2025 heeft de Wetenschappelijke Adviesraad (WAR) drie keer vergaderd ter voorbereiding op én ter afronding van de werkzaamheden van de commissie Onderzoek Kennisnetwerk. Deze bijeenkomsten vormden een belangrijk onderdeel van de inhoudelijke afstemming rondom lopende en nieuwe onderzoeksactiviteiten.

Keurmerk

"Nieuw Unicum ziet kwaliteit en veiligheid van zorg als een cruciale factor in de zorg, behandeling en dagbesteding voor bewoners. Dit betekent dat Nieuw Unicum op basis van een instellingskeurmerk continu haar processen, beleid en cultuur verbetert en leert wat beter kan."

Nieuw Unicum werkt aan kwaliteitscertificering . Voor de monitoring van de kwaliteit en veiligheid is in 2025 gestart met KPI's zorg.

Certificering HKZ-Gehandicaptenzorg

Nieuw Unicum stelt zich ten doel in 2025 te starten met het project 'Certificering HKZ-gehandicaptenzorg'.

Begin 2025 is een QuickScan 'HKZ-certificering' uitgevoerd om een beeld te krijgen in hoeverre het kwaliteitssysteem van Nieuw Unicum is geïmplementeerd en geborgd, zodat op basis van de uitkomsten van de QuickScan de beste aanpak voor HKZ-certificering kon worden bepaald. De QuickScan heeft geresulteerd in een overzicht met bevindingen die voldoen en bevindingen die nog aandacht behoeven. In 2026 wordt verder vervolg gegeven aan het project Certificering met accreditatie in 2027 als doel.

KPI's
Ten behoeve van een gezonde organisatie en het monitoren van de voortgang van de activiteiten uit het jaarplan start Nieuw Unicum met KPI's voor bedrijfsvoering en zorg.

Sinds Q3 2025 werkt Nieuw Unicum met de volgende negen kwaliteitsindicatoren (KPI's) voor de zorg:

- Meldingen incidenten cliënten (MIC)
- Meldingen incidenten personeel (MIP)
- Actualiteit van Plannen en Mikzo-vragenlijsten
- Aantallen en vormen van onvrijwillige zorg (Wet zorg en dwang)
- Kwaliteit van bestaan
- Pijnstatus
- Decubitusrisico en decubitusstatus
- Voedingsstatus
- Bevoegd en bekwaam personeel.

De KPI's zijn via een dashboard (Zorgmonitor) inzichtelijk voor alle teammanagers zorg. Monitoring en verantwoording vindt plaats in de kwartaalrapportages. Teammanagers rapporteren ieder kwartaal over hun organisatieonderdeel aan de raad van bestuur.
Vanaf 2026 gebruiken de teammanagers deze informatie om de kwaliteit van zorg op hun hof/buitenlocatie te verbeteren.

Bouwsteen 2: Ervaringen van bewoners

In Bouwsteen 2 staan de ervaringen en de stem van bewoners van Nieuw Unicum centraal. Hier beschrijven we hoe Nieuw Unicum de bewonerstevreden meet, hoe hier in 2025 aan is gewerkt en wat de plannen zijn voor 2026. Ook wordt kort ingegaan op de medezeggenschap binnen Nieuw Unicum, en meer specifiek de hofoverleggen.

Bewonerstevredenheid

We onderzoeken de bewonerstevredenheid en streven naar een mooie voldoende.

In overleg met de bewonersraad is afscheid genomen van twee meetinstrumenten voor bewonerstevredenheid: het instrument 'Cliënten over Kwaliteit' (CoK), dat door de LRS werd afgenomen, en Zorgkaart Nederland. Beide instrumenten gaven Nieuw Unicum niet het gewenste inzicht in hoe bewoners hun verblijf, zorg, behandeling en dagbesteding ervaren.

In vervolg daarop is in overleg met de bewonersraad besloten de ervaringen van bewoners vanaf 2026 in kaart te brengen met het instrument 'Ben ik Tevreden'. Deze gevalideerde methode uit de waaier van de VGN sluit beter aan bij de wensen van Nieuw Unicum. De uitkomsten bieden handvatten om de kwaliteit van zorg verder te optimaliseren of te verbeteren.

In 2026 nemen we de vragenlijst "*Ben ik tevreden?*" af als cliëntervaringsinstrument bij alle bewoners. We ontwikkelen een verkorte versie van de vragenlijst, die we in 2027 en 2028 zullen afnemen.

Hofoverleggen

Bewonersparticipatie, inspraak en zeggenschap zijn belangrijk voor Nieuw Unicum. Nieuw Unicum heeft dit op meerdere lagen geborgd. Op organisatieniveau worden bewoners van Nieuw Unicum vertegenwoordigd door enkele afgevaardigden die samen de Bewonersraad vormen. Via de Bewonersraad kunnen zij meepraten en meedenken over onderwerpen als: veiligheid, hygiëne, de sfeer op het hof en de locatie, bescherming van privacy, enzovoort. Op het niveau van hoven en buitenlocaties organiseert de bewonersraad in het kader van de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz) vier keer per jaar een hofoverleg. Bij deze Hofoverleggen is vertegenwoordiging van de bewonersraad aanwezig. De teammanager van het hof of de buitenlocatie is voorzitter van dit overleg. Samen informeren zij bewoners over ontwikkelingen binnen Nieuw Unicum en vragen zij hen om input.

Op vrijwel alle hoven en buitenlocaties hebben, waar de wens bestond, in 2025 drie of vier Hofoverleggen plaatsgevonden. Tijdens deze Hofoverleggen heeft onder andere de functionaris Stichting Vrienden van Nieuw Unicum uitleg gegeven over

hoe vergoedingen voor zowel hofuitjes als individuele verzoeken kunnen worden aangevraagd, en gaf de coördinator voeding informatie over het nieuwe voedingsconcept.

Daarnaast had elk hof ook eigen aandachtspunten. Terugkerende thema's waren onder andere het nieuwe voedingsconcept, zorgen over de bezetting, de inzet van zzp'ers en vragen over de huisvesting. Na ieder hofoverleg heeft de teammanager waar nodig verbetermaatregelen uitgevoerd. Deze kwamen het eerstvolgende hofoverleg opnieuw aan de orde.

Onvrijwillige zorg in het kader van de Wzd

In tegenstelling tot 2024, waarin sprake was van een vijftal maatregelen (die in de eerste helft van 2024 waren afgebouwd), zijn in 2025 geen nieuwe maatregelen van onvrijwillige zorg geregistreerd.

Bewoners en vertegenwoordigers kunnen de Cliëntvertrouwens persoon (CVP) Wzd benaderen voor ondersteuning bij meerdere kwesties. In 2025 heeft de CVP Wzd geen ondersteuning geboden aan bewoners die te maken hebben met onvrijwillige zorg. Er zijn geen bewoners of vertegenwoordigers geweest die contact hebben opgenomen met de CVP Wzd.

In het jaarverslag van de CVP Wzd geeft de CVP aan dat er sprake is van een goed en constructief klimaat voor de uitvoering van de CVP-dienstverlening binnen Nieuw Unicum. Er is een actieve samenwerking en Nieuw Unicum faciliteert de uitvoering van de CVP goed. De CVP heeft in 2025 onder andere:
- deelgenomen aan een vergadering van de Wzd-commissie;
- voorlichting gegeven aan de teammanagers zorg;
- voorlichting gegeven tijdens de Inspiratiemiddag Wzd in september 2025;
- vier locatiebezoeken afgelegd.

De CVP Wzd heeft in 2025 bij Nieuw Unicum geen signalen afgegeven.
In een aantal situaties is wel kritisch gekeken in hoeverre er sprake was van ernstige nadeel en/of hoe dit kon worden voorkomen met een vrijwillig alternatief. Dit heeft echter niet geleid tot onvrijwillige zorg.

Bouwsteen 3: Professionele ontwikkeling

Bouwsteen 3 gaat over kwaliteitsverbetering voor en door professionals. Kwaliteit steunt op vakbekwame professionals die hun werk doen in dialoog met bewoners en hun verwanten, die toegerust zijn om hun werk goed te kunnen doen en de ruimte en het vertrouwen krijgen om hun expertise in te zetten en waar mogelijk te delen. In dit hoofdstuk wordt aan de hand van vier thema's en bijbehorende (strategische) doelen beschreven hoe Nieuw Unicum hieraan heeft werkt en met welk resultaat.

Eigenaarschap en verantwoordelijkheid

"Medewerkers binnen Nieuw Unicum zijn eigenaar van en voelen zich verantwoordelijk voor hun werk, taken en bevoegdheden en gaan daar op een verantwoorde wijze mee om. Nieuw Unicum bevordert een cultuur waarbinnen medewerkers zich betrokken voelen bij hun werk en de doelen van de organisatie waarbinnen ze de verantwoordelijkheid nemen om initiatief te nemen voor en in hun werk."

Nieuw functiehuis

Met de invoering van het vernieuwde functiehuis per 1 januari 2025 zijn alle verzorgenden en verpleegkundigen EVV'er (Eerste Verantwoordelijke Verzorgende of Verpleegkundige).
Het nieuwe functiehuis is volgens planning geïmplementeerd. De functiebeschrijvingen zijn herzien en de functies zijn opnieuw gewaardeerd en ingeschaald volgens de FWG-systematiek. Met de implementatie van het nieuwe functiehuis zijn alle verzorgenden en verpleegkundigen EVV'er geworden.

Kwaliteit medewerkers

"Nieuw Unicum is een lerende organisatie. We hebben goed geschoolde medewerkers met actuele kennis op het gebied van zorg, behandeling en dagbesteding voor MS en NAH. We investeren in bevoegdheden en bekwaamheden. We werken interdisciplinair samen en stellen onze kennis ook beschikbaar voor externe derden en wetenschappelijk onderzoek."

Vanuit dit strategische doel is in 2025 onder ander aandacht geweest voor (deelname aan) multidisciplinaire overleggen en het investeren in vakbekwaamheid. Het verstevigen van de functie van kwaliteitsverpleegkundige vond ook vanuit dit kader plaats. Hierover is meer te lezen in Bouwsteen 1 (Kwaliteit van zorg, behandeling en dagbesteding).

Multidisciplinair teamoverleg (MDTO)
We houden periodieke Multidisciplinaire Team Overleggen (MDTO), vanaf 2025 ook ter voorbereiding op MDO's. Nieuw Unicum vindt het belangrijk dat iedere zorgmedewerker of behandelaar onderdeel is van minimaal één multidisciplinair team.

Na een pilot in 2024 is in 2025 organisatiebreed is gestart met het tweewekelijks multidisciplinair teamoverleg (MDTO), waarin het gehele multidisciplinaire team complexe vraagstukken rond individuele bewoners bespreekt. Iedere zorgmedewerker of behandelaar maakt deel uit van één van de drie multidisciplinaire teams, gekoppeld aan een bouwdeel. De MDTO's zijn nu structureel voor alle hoven en buitenlocaties ingepland. Alle afspraken over het MDTO zijn vastgelegd in beleid. Na evaluatie is in 2025 het formulier MDTO aangepast, waardoor rapportage in Ons is vereenvoudigd en verbeterd.

Leren en ontwikkelen
Nieuw Unicum investeert in vakbekwaamheid en organiseert hiertoe interne kennissessies, klinische lessen en carrousels.
In 2025 heeft acht keer een doelgroependag MS & NAH plaatsgevonden. Medewerkers leren tijdens deze dag over de effecten van MS en NAH op bewoners, door een workshop "Ervaar NAH" en een basistraining MS, en krijgen praktische handvatten. De doelgroependag is verplicht voor alle nieuwe medewerkers, inclusief ondersteunende diensten. Door het jaar heen hebben zorgprofessionals en behandelaren verschillende klinische lessen gegeven over in totaal 11 thema's (zie tabel 3).

Thema	Aantal
Kennisnetwerk MS en werken volgens richtlijnen en protocollen (MS-vibesweek)	1
Medische voeding	4
Chronische pijn	3
Afasie	4
Wzd	4
Wondzorg	4
Hygiëne	4
Houding en bewegen bij spasticiteit	4
Katheterbeleid	4
Epilepsie	4
Zuurstofgebruik	3
Totaal aantal	**39**

Tabel 3: aantal klinische lessen per thema in 2025

Maandelijks vinden carrousels 'VBRH' waar zorgmedewerkers voorbehouden en risicovolle handelingen kunnen oefenen en laten aftoetsen door kwaliteitsverpleegkundigen.

In samenwerking met de zorg heeft het team Leren & Ontwikkelen een MS-ervaringscircuit ontwikkeld. In dit circuit ervaren medewerkers in alledaagse situaties hoe het is om MS te hebben. Dit zorgt voor bewustwording en draagt bij aan betere zorg voor bewoners.

Overgang nieuw Learning Management Systeem (LMS)
Nieuw Unicum heeft een gebruiksvriendelijk LMS dat werkplekleren ondersteunt.

Begin december 2025 is het nieuwe LMS Buddie live gegaan. Buddie stimuleert het werkplekleren, is gebruiksvriendelijker dan het vorige LMS en bevat verschillende leermiddelen zoals korte e-learnings, podcasts en instructiefilmpjes. Daarnaast biedt Buddie een directe koppeling naar de Vilans-protocollen.

Opleidingstraject
In november 2025 is een klas met 17 leerlingen gestart met een intern opleidingstraject voor helpende en verzorgende (IG). Deze leerlingen hebben een carrièreswitch gemaakt en komen zowel van binnen als buiten Nieuw Unicum. Dit BBL-traject[3] wordt in samenwerking met het Nova Collega aangeboden en duurt één (helpende) tot twee jaar (verzorgende).

Sterk aantrekkelijk merk

"Nieuw Unicum is landelijk en regionaal een sterk en aantrekkelijk merk voor bewoners en medewerkers. We bieden een fijne werkomgeving. Dit komt in uiting in onze organisatiecultuur, ontwikkelingsmogelijkheden en carrièreperspectieven. Dit gaat gepaard met inspirerend leiderschap dat vertrouwen geeft, duidelijk communiceert en weet wat er speelt."

Recruitment
We breiden de campagnes uit om Nieuw Unicum als sterk (werkgevers)merk neer te zetten.

In 2025 heeft een re-brandingstraject plaatsgevonden in samenwerking met Onze Kapel, met name gericht op arbeidsmarktcommunicatie en interne communicatie. In december 2025 zijn het nieuwe logo en de nieuwe kleuren gepresenteerd.
In maart 2025 stond Nieuw Unicum op het Nurse festival in de zorg en in juni 2025 op de banenmarkt in Haarlem. Op twee open dagen in juli en augustus kregen zorgprofessionals en andere geïnteresseerden een 'kijkje in de keuken' van Nieuw Unicum.

Aanbrengbonus
We belonen elke medewerker die een nieuwe collega aandraagt met een bonus van € 500 netto.

Het beleid met betrekking tot de aanbrengbonus is aangepast en geldt nu voor alle vacatures. Halverwege het jaar is het bedrag van de aanbrengbonus verhoogd naar €750,- netto. Sinds oktober 2025 is er een tekenbonus voor nieuwe zorgmedewerkers. Zij ontvangen €500 wanneer zij de proeftijd doorlopen hebben.

Goed werkgeverschap

"We zijn een aantrekkelijke werkgever in Kennemerland en daarbuiten. Medewerkers werken zo lang en zo gezond mogelijk bij Nieuw Unicum. We komen in dialoog tot afspraken en hebben aandacht voor de verschillende fases van het werkende leven. We voeren proactief beleid op het voorkomen van ziekte en verzuim, op duurzame inzetbaarheid en op het vergroten van het werkplezier."

In het kader van dit strategische doel is in 2025 ingezet op verzuimpreventie en het stimuleren van vitaliteit en gezondheid van medewerkers. Voor het meten van de medewerkerstevredenheid een nieuw 'tool' ontwikkeld, het pulse-onderzoek.

Medewerkerstevredenheid
We bevorderen de medewerkerstevredenheid, mede op basis van de uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).

Elke drie jaar werd binnen Nieuw Unicum een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd door middel van een uitgebreide vragenlijst met 63 vragen. Het laatste MTO vond plaats in 2023. In 2025 is vastgesteld dat vaker directe feedback van medewerkers gewenst is om de respons te verhogen. Dat wordt onder andere gedaan via korte, tijdsefficiënte vragenlijsten om de respons te vergroten. Hiervoor is in 2025 het pulse-onderzoek ontwikkeld: een korte online vragenlijst die meerdere keren per jaar wordt uitgezet. Nieuw Unicum heeft elk kwartaal een 'pulse' ingezet met thema's uit het MTO van 2023: bevlogenheid, werkgeverschap, werkdruk, samenwerking & leiderschap.
In 2025 zijn drie korte pulsemetingen uitgevoerd. De bevlogenheid van medewerkers bleef stabiel en samenwerking wordt hoog gewaardeerd. De resultaten bieden aanknopingspunten om het werkgeverschap verder te versterken, onder meer op het gebied van waardering en communicatie. De uitkomsten worden gedeeld met de ondernemingsraad en medewerkers.

[3] Beroepsbegeleidende leerweg is een MBO-traject met vier dagen werken bij Nieuw Unicum en een dag naar school

Verzuimpreventie
We streven naar en werken aan een verzuimpercentage op of onder het gemiddelde van de regio (maximaal 8%).

Alle leidinggevenden hebben in 2025 handvatten ontvangen voor de aanpak van het terugdringen van verzuim. Daarnaast hebben zij de workshop '*Het goede gesprek'* en intervisie gevolgd om verzuim in een vroeg stadium te herkennen. In juni en juli 2025 heeft de arbodienst twee verzuimtrainingen voor alle leidinggevenden georganiseerd.
Hoewel het verzuimpercentage in 2025 met 13% hoger lag dan het branche- en regiogemiddelde, is binnen Nieuw Unicum zichtbaar geïnvesteerd in het versterken van de verzuimaanpak. Steeds meer leidinggevenden pakken hun rol actief op en ontwikkelen zich verder in het tijdig signaleren en opvolgen van verzuim, waarmee de organisatie, ondanks de complexiteit van het vraagstuk, gericht blijft werken aan verdere verbetering.
De casemanager en de HR-adviseur hebben ieder kwartaal de verzuimdossiers doorgenomen van medewerkers met mentale klachten en gekeken naar mogelijke interventies. Daarnaast vonden geregeld sociaal medische overleggen (SMO's) plaats met de leidinggevende, HR-adviseur en de bedrijfsarts. Ook zijn in 2025 frequent verzuimgesprekken met medewerkers gevoerd.

Overzicht van verzuim naar duurklasse in 2025

Duur verzuim	Percentage (%)
Kort (1 - 14 dgn.)	1,0
Middel (15 - 91 dgn.)	1,3
Lang (92 - 365 dgn.)	5,2
>1 jaar	5,5
totaal	13

Stimuleren vitaliteit en gezondheid medewerkers
In 2025 was er veel aandacht voor vitaliteit. Er werden binnen Nieuw Unicum diverse sportactiviteiten aangeboden (bootcamp in de duinen en body balance) en via FiscFree kunnen medewerkers met belastingvoordeel een sportabonnement afsluiten. Daarnaast biedt de catering op de Brinck verse en gezonde soepen, maaltijden, broodjes en salades aan. Op het terrein van Nieuw Unicum mogen medewerkers niet meer roken. Hierover hebben medewerkers een brief ontvangen op hun thuisadres, waarbij ook hulp werd aangeboden om te stoppen met roken. Ook tijdens 'Stoptober' is het stoppen met roken gestimuleerd.

Verloop
Het verlooppercentage voor de gehele organisatie is in 2025 gestegen van 3,5% naar 4,7%. Het hoogste verloop komt voort uit bedrijfsvoering. De belangrijkste redenen voor medewerkers om de organisatie verlaten zijn het gebrek aan doorgroeimogelijkheden en een hoge werkdruk in combinatie met een hoge fysieke belasting.

Hoofdstuk 4. Bedrijfsvoering

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste onderdelen beschreven voor het bestuursverslag voor het onderdeel bedrijfsvoering. Allereerst de financiële resultaten en daarna op hoofdlijnen welke projecten in 2025 zijn uitgevoerd om een toekomstbestendige bedrijfsvoering te realiseren.

Financieel

De bekostiging van zorg voor bewoners wordt bijna volledig gefinancierd vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz). Voor het jaar 2025 zijn de bedrijfsopbrengsten hoger dan begroot. Dit is met name het gevolg van de volledige toekenning van de meerzorgproductie voor 2025 en het goedkeuren van de overproductie op de meerzorg voor 2024. De netto-omzet voor 2025 is uitgekomen op € 46,9 mln. (€ 40,5 mln. in 2024).

Het resultaat van Nieuw Unicum is in 2025 fors positiever dan vorig verslagjaar en komt uit op € 4,1 mln. versus € 0,3 mln. in 2024. Een positief verschil van € 3,8 mln. Afwijkingen ten opzichte van de begroting 2025 bestonden vooral uit bovengenoemde extra inkomsten vanuit het zorgkantoor. Daar tegenover staan extra PNIL-uitgaven in de zorg t.o.v. begroting van € 5,3 mln.

De solvabiliteit geeft aan in welke mate een onderneming op een bepaald moment in staat is om aan haar totale verplichtingen te voldoen. De solvabiliteit (eigen vermogen/totaal activa *100) is gestegen van 37,3% (2024) naar 49,7% (2025). Nieuw Unicum zit hiermee ruim boven de norm van ongeveer 20% voor zorginstellingen.

De financiële gezondheid van een zorginstelling wordt bepaald in de mate dat zij op zowel de korte, als de lange termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. Voor de korte termijn speelt de liquiditeitspositie hier een belangrijke rol in. De liquiditeit (current ratio: vlottende activa/kortlopende schulden) van Nieuw Unicum is gestegen van 1,19 in 2024 naar 1,84 in 2025. Dit vloeit voornamelijk voort uit de stijging van de liquide middelen in 2025. Hiermee is Nieuw Unicum in staat om aan haar directe verplichtingen te voldoen.

De kasstroom kende een netto instroom van € +6,2 mln. in 2025 versus een netto uitstroom van € -1,0 mln. in 2024. Door deze positieve kasstroom in 2025 is de liquiditeitspositie als goed te kwalificeren. In 2026 zal deze verder verbeteren als gevolg van een begrote resultaatsverbetering.

Aangezien de liquiditeitspositie van Nieuw Unicum zich verbetert, kunnen de voorziene ontwikkelingen en meerjarige investeringsagenda voor een groot deel uitgevoerd worden. De liquiditeit moet echter met ca. € 4 tot 5 mln. per jaar groeien, wil de toekomstige vastgoedvernieuwing volledig uitgevoerd kunnen worden. De liquiditeit exclusief beschikbaar bankkrediet bedraagt ultimo 2025 € 12,5 mln. (ultimo 2024 € 6,3 mln.) en muteert volgens onze liquiditeitsprognose naar € 14 mln. in december 2026 en € 14 mln. ultimo 2027.

Loan-to-value ratio is afgelopen jaar verder verbeterd en ging van 39,1% in 2024 naar 38,0% in 2025. Dit komt door de afgeloste lang lopende leningen in 2025 en door de daling van de boekwaarde van materiële vaste activa. Dit betekent dat de waarde van de schulden die zijn aangegaan ten behoeve van acquisitie van materieel vaste activa relatief lager zijn geworden ten opzichte van de waarde van de materieel vaste activa.

De EBITDA ging van € 2,3 mln. in 2024 naar € 6,2 mln. in 2025. Daarmee is voldaan aan het voor 2025 verlaagde ratio met de bank (€ 2,2 mln.). In de begrotingen voor 2026 en 2027 wordt deze norm ruimschoots behaald.

Door het positieve bedrijfsresultaat is het eigen vermogen van Nieuw Unicum gestegen van € 7,5 mln. in 2024 naar € 11,6 mln. in 2025 (een toename van € 4.1 mln.).

Vooruitblik
In 2023 is een stevig hersteltraject ingezet en dit heeft zijn resultaten opgebracht in 2024 en 2025. We eindigen het jaar weer positief en daarmee boven de begroting 2025. Naast kostenreducties heeft dit herstel met name te maken met hogere opbrengsten door een betere financiering door het Zorgkantoor. Dit heeft te maken met de erkenning per 1 januari 2025 van Nieuw Unicum is als MS-Expertisecentrum. Voor 2025 betekent dit aanzienlijk meer meerzorgmiddelen, die vanaf 2026 worden omgezet in een speciaal MS+ tarief.

Door te blijven sturen op de inzet van personeel en kostenbeheersing, wordt een blijvend goed resultaat gerealiseerd en een liquide buffer opgebouwd t.b.v. het LTHP. Dit is ook zichtbaar in de begroting voor 2026 en 2027 waar voor beide jaren een goed bedrijfsresultaat wordt verwacht. De komende jaren zal sturen op inzet van personeel en kostenbeheersing het adagium blijven voor Nieuw Unicum.

We zien dat het ingezette financieel beleid zijn vruchten afwerpt. Daarom zien wij de financiële toekomst van Nieuw Unicum met vertrouwen tegemoet.

Bedrijfsvoering
In 2025 is Nieuw Unicum verdergegaan met de bedrijfsmatige verbetering van de organisatie. Er wordt gewerkt met processen en met rollen en processen binnen bedrijfsvoering hebben onderling samenhang en/of verbinding met processen in de operatie. Met deze inbedding borgen en verbeteren we het fundament onder bedrijfsvoering en daarmee onder onze organisatie. Hieronder vier voorbeelden van procesimplementaties/verbeteringen:

Implementatie ONS rooster
Per 1 oktober 2025 is Nieuw Unicum van Ortec overgegaan naar ONS Rooster. Met deze overgang is niet alleen het roosterinstrument vervangen, maar is ook het aansluitende en onderliggende proces verbeterd en geborgd. Het uitgangspunt van ONS Rooster is dat medewerkers zelf hun uren in het systeem registreren, waarna de leidinggevende deze fiatteert.

Vanuit deze procesdoctrine is het Handboek Roosteren en zijn de werkprocessen van team Planning herbevestigd. Dit betekent dat alle zorgteams werken met ONS Rooster volgens het handboek. Daarmee is er een heldere rol- en taakafbakening gerealiseerd tussen de betrokken teams. Team Planning is verantwoordelijk voor het vooruit plannen van diensten en uren, zorgteams boeken, valideren en fiatteren uren en HR voert waar nodig correcties door en beheert (verlof)saldi.

Met deze heldere indeling en demarcaties zijn er op grensvlakken controles met vierogen principe ingericht. De scheiding van verantwoordelijkheden en het toepassen van een vier- ogenprincipe draagt bij aan een verbeterde beheersing van de vervolgprocessen. De overstap van Ortec naar ONS hebben we ook gebruikt als ijkpunt in onze financiële control cyclus.

Regie op externe inhuur (PNIL) en compliance met de Wet DBA
Ook Nieuw Unicum ondervindt de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, met name voor zorgpersoneel. Een deel van deze vacatures wordt tijdelijk ingevuld met personeel niet in loondienst (PNIL). In 2025 is samenwerking gezocht met TMI, Zusterz en BVNG als aanbieders van PNIL, met als doel regie en het uitfaseren van PNIL-inzet.

In de eerste fase is de regie aangescherpt door uitsluitend PNIL in te zetten op basis van een periode opdracht of op basis van werken door middel van tussenkomst. Deze aanpak is gezamenlijk vormgegeven door HR (werving en contractering) en bedrijfsvoering (control en planning). Door deze gereguleerde inzet van PNIL is een betere selectie mogelijk geworden, wat heeft geleid tot een kwaliteitsverbetering van de ingezette medewerkers.

De maximale inzet van medewerkers is vastgelegd in de door hr beheerde formatie van HR zoals opgenomen in de begroting). Team planning heeft hierbij gezorgd voor een goede verdeling van de PNIL over de verschillende teams. Team control toetst maandelijks bij de teammanagers zorg of de inzet, zowel in omvang en kosten passend is.
In de tweede helft van 2025 is TMI het gesprek aangegaan met PNIL om een loondienstverband aan te gaan, waarna zij als uitzendkracht kunnen worden ingehuurd door Nieuw Unicum. Ook hebben onze recruiters gesprekken gevoerd met een flink aantal van deze PNIL-medewerkers om bij Nieuw Unicum in loondienst te komen. Daarbij is duidelijk gecommuniceerd dat

Nieuw Unicum in 2026 uitsluiten nog PNIL zal inzetten in de vorm van uitzendkrachten of op basis van een periode opdracht. Hiermee zetten we een duidelijke lijn neer.
Omdat nog niet alle zorgorganisaties in de regio deze lijn volgen en omdat (nog) niet actief wordt gehandhaafd op de Wet DBA, bestaat bij een deel van de PNIL-medewerkers nog terughoudendheid om over te stappen. Nieuw Unicum zet de ingezette koers onverminderd voort. De uitfasering van PNIL-medewerkers door middel van tussenkomst zal in maart 2026 worden afgerond.

Van projectimplementatie naar learning loop
Het nieuwe voedingsconcept Eten en Drinken is in 2025 organisatiebreed uitgerold. Hiermee wordt bewoners voeding van hogere kwaliteit aangeboden ter vervanging van de magnetronmaaltijden en is de maaltijdvergoeding afgeschaft. De verbetering van de voedselkwaliteit sluit aan bij de visie op gezond leven en geeft grip op het processen en onderliggende budgetten.

Dit implementatie van het nieuwe voedingsconcept is een doorlopend verbeter traject. Zowel in relatie met van Hoeckel als het nieuwe gevormde team Eten en Drinken spelen een belangrijke rol. Al tijdens de uitrol is kritisch gekeken naar de gehanteerde uitgangspunten en praktische uitvoering. Duidelijk is dat veel medewerkers moesten wennen aan de nieuwe situatie terwijl tegelijkertijd de voortgang in verbetering zichtbaar moest blijven.

De evaluatie van het project richtte zich onder meer op variatie van het menu en keuzemogelijk voor bewoners, de benadering van slikproblematiek, voedingswaarde van het eten, presentatie, leverbetrouwbaarheid en voedingsdagprijs. De acceptatie en tevredenheid over de maaltijden vertoonden een stijgende lijn, maar stagneerde in het derde kwartaal. Daarop is met alle partijen kritisch gekeken naar concept, proces en uitwerking in volle breedte. Op basis van de uitkomsten is het gesprek met van Hoeckel aangegaan en wordt een verbeterplan opgesteld. Hiermee verwachten we medio 2026 weer op het juiste spoor te zitten op alle domeinen.

Tijdens de uitrol van dit project is een aanvullende meerwaarde zichtbaar geworden in organisatorische zin. Door voeding te organiseren in een separaat team complementair aan de zorg is het gelukt om aanwezigheid en structuur te bieden in de huiskamers. Medewerkers in dit team moeten wel een zorghart hebben, maar een zorgdiploma is niet noodzakelijk. Deze medewerkers zijn te vinden en worden passend ingezet in de huiskamers. Dit versterkt de verbinding tussen bewoners, zorg en de rest van de organisatie en biedt tegelijkertijd verlichting voor de personele druk binnen de zorgteams.

Intake en Opname vanuit het proces en vanuit de zorgadministratie
De rol van Intake & Opname is in 2025 ondergebracht in team zorgadministratie. De inrichting is daarbij gebaseerd op duidelijke kerntaken, vastgelegde processen en toepassing van het vier-ogen-principe. De kerntaak wachtlijstbeheer is gebaseerd op de registratie in bronsysteem ONS, waarbij inhuizing plaatsvindt volgens vastgesteld proces.

In 2025 is meer leegstand geweest dan vooraf verwacht. Daarbij bleek in enkele gevallen de bereidheid tot directe inhuizing van kandidaat bewoners op de wachtlijst een knelpunt. Naar aanleiding hiervan is de wachtlijst opgeschoond en is vastgesteld welke 25 kandidaten daadwerkelijk beschikbaar en bereid waren om op korte termijn in te huizen. Tegelijkertijd is het onderliggende administratieve proces versterkt, waarbij medewerkers binnen team zorgadministratie elkaars rollen kunnen overnemen.

Eind 2025 waren de 243 wooneenheden volledig bezet. Hierbij is actief de samenwerking gezocht met de Zorgteams, Behandeling en Facilities om het aantal leegstandsdagen verder terug te brengen in 2026.

Informatisering & automatisering
In 2025 stond team I&A in het teken van de tijdelijke afwezigheid van de teammanager, waarvoor de bestuurder bedrijfsvoering de leiding ad interim heeft overgenomen. Om de noodzakelijke structuur te waarborgen zijn werkoverleggen en CAB-sessies opnieuw ingericht en is de dagelijkse aansturing versterkt door wekelijks op locatie aanwezig te zijn.
Het team heeft in deze periode gewerkt aan meerdere operationele en strategische trajecten, waaronder de overgang naar ODIDO-telefonie, de implementatie van ONS Roosteren, de opstart van het AFAS-optimalisatieproject, voorbereidingen voor Project Topdesk en het intensiveren van samenwerkingsafspraken met leveranciers. De IT-audit van BDO is positief verlopen

en bevestigt de geboekte voortgang in beheersing en procesinrichting. De planning voor het FAS-optimalisatieproject is vastgesteld en vormt een belangrijk traject voor 2026.

Vanaf het najaar is stevig ingezet op professionalisering van informatiebeveiliging. Het team I&A is gestart met het leer-werktraject rond het Information Security Management System (ISMS) binnen SIGRA-verband. Dit traject wordt door de medewerkers ervaren als inhoudelijk sterk en vormt een belangrijk onderdeel in de realisatie en verdere borging van informatiebeveiliging binnen Nieuw Unicum, via processen, technologie en niet in de laatste plaats medewerkers. Daarnaast hebben beide bestuurders trainingen gevolgd op het terrein van NIS2, ter versterking van hun bestuurlijke verantwoordelijkheid bij cybersecurity en digitale weerbaarheid.

Deze activiteiten dragen gezamenlijk bij aan de verdere ontwikkeling van I&A als een stabiele en toekomstbestendige organisatie ondersteunende functie. In het vierde kwartaal is de werving afgerond en is per 1 januari 2026 een nieuwe teammanager I&A gestart, waarmee de continuïteit van leiding en ontwikkeling van het team structureel is hersteld.

Hoofdstuk 5. Risico's en onzekerheden

Nieuw Unicum opereert in een dynamische maatschappelijke, arbeidsmarkt- en beleidsmatige context. De belangrijkste risico's en onzekerheden voor de continuïteit en toekomstbestendigheid van de organisatie hebben betrekking op de arbeidsmarkt voor zorgpersoneel en de langetermijnopgave rondom huisvesting en nieuwbouw. Deze risico's raken niet alleen de bedrijfsvoering, maar ook de wijze waarop zorg wordt georganiseerd en geleverd, binnen een maatschappelijke context waarin individuele waarden als autonomie, zelfontplooiing en zelfontwikkeling steeds nadrukkelijker zijn verankerd in beleid, organisatie en bekostigingskaders.

Arbeidsmarkt voor zorgpersoneel en ziekteverzuim

De structurele krapte op de arbeidsmarkt voor zorgpersoneel vormt een aanzienlijk risico voor Nieuw Unicum. Het beschikbare aanbod neemt af, mede als gevolg van een lagere instroom in zorgopleidingen en een verhoogde uitstroom uit de sector. Dit leidt tot aanhoudende druk op de personele bezetting en vergroot het risico op discontinuïteit, verhoogde werkdruk en stijgende personeelskosten.

Daarnaast stelt het profiel van Nieuw Unicum als MS-expertisecentrum specifieke eisen aan de kwaliteit, deskundigheid en ervaring van het zorgpersoneel. De zorgvraag van bewoners wijkt in complexiteit en intensiteit af van reguliere langdurige zorg en vraagt om medewerkers met specialistische kennis, aanpassingsvermogen en affiniteit met het werken in een expertisecentrum. Dit beperkt de beschikbare arbeidsmarkt verder en vergroot de afhankelijkheid van gerichte werving, opleiding en duurzaam behoud van medewerkers.

Tegelijkertijd is zichtbaar dat maatschappelijke waarden zoals autonomie, zelfregie en persoonlijke ontwikkeling niet alleen door bewoners en medewerkers belangrijk worden gevonden, maar ook zijn geïnstitutionaliseerd in beleid, kwaliteitskaders en verwachtingen ten aanzien van zorgverlening en werkgeverschap. Dit vraagt van Nieuw Unicum voortdurende aandacht voor de balans tussen personele inzetbaarheid, kwaliteit van zorg, professionele ruimte voor medewerkers en de wensen en mogelijkheden van bewoners.

Een aanvullende onzekerheid betreft het wisselende beleid vanuit de overheid ten aanzien van de handhaving van de Wet DBA. Veranderingen in handhaving of interpretatie van deze wetgeving kunnen gevolgen hebben voor de inzet van flexibel personeel, de mate van wendbaarheid in de personeelsplanning en de kostenstructuur. Hoewel Nieuw Unicum inzet op werken binnen duidelijke en duurzame contractvormen, blijft deze externe onzekerheid een aandachtspunt in het personeelsbeleid.

Tot slot het ziekteverzuimpercentage. Dat heeft merkbare effecten op de personele bezetting, de werkdruk en de hiermee samenhangende kosten (PNIL). Ten opzichte van de branche en regio ligt het ziekteverzuim significant hoger. Zichtbaar is een verschuiving naar langdurig verzuim, wat kan leiden tot een hogere instroom in de WIA. De inzet van beschikbare middelen en maatregelen leiden tot een lagere instroom en minder doorstroom van kort naar middel en lang verzuim. Echter is het risico tot op heden niet volledig beheersbaar gebleken.

Risico schijnzelfstandigheid (Wet DBA)

Vanaf 1 januari 2025 wordt de Wet DBA weer actief gehandhaafd. Dit betekent dat de Belastingdienst de arbeidsrelaties van ingehuurde zzp'ers binnen de gehandicaptenzorg strenger beoordeelt. De Belastingdienst kan daarbij met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025 naheffingen loonbelasting opleggen wanneer sprake blijkt van schijnzelfstandigheid.
Het jaar 2025 geldt als overgangsjaar, waarin de Belastingdienst terughoudend is met het opleggen van boetes. Deze terughoudendheid vervalt per 1 januari 2026, waardoor het risico op boetes en aanvullende sancties toeneemt. Voor de gehandicaptenzorg is dit een relevant risico, omdat externe inhuur regelmatig wordt ingezet om roosters te vullen en continuïteit van zorg te waarborgen.

Nieuw Unicum heeft vanaf medio september 2025 maatregelen genomen om het risico op schijnzelfstandigheid te beperken, maar zzp inhuur is volledig gereguleerd en in lijn gebracht met de Wet DBA. waaronder:

- samenwerking met o.a. TMI als vaste partner voor zzp inhuur via zgn. tussenkomst (met gedoogafspraak Belastingdienst in 2025);
- vanaf medio 2025 wordt zzp uitsluitend ingezet via: een formele periode opdracht of via tussenkomst;

- losse zzp inhuur is volledig beëindigd vanaf medio 2025. Vanaf het 4e kwartaal niet meer zichtbaar in planning of (financiële) administratie;
- in de tweede helft van 2025 zijn zzp'ers met duurzame inzet benaderd om;
- in dienst te treden bij TMI als uitzendkracht of in enkele gevallen in loondienst te komen bij Nieuw Unicum;
- communicatie richting zzp dat Nieuw Unicum begin 2026 stopt met tussenkomst inhuur (tijdelijke "gedoogconstructie");
- geen direct contact met de Belastingdienst, maar zzp inhuur is volledig gereguleerd en in lijn gebracht met de Wet DBA.

Integriteit en fraude

Integriteit en rechtmatige besteding van zorggelden vormen een belangrijk onderdeel van goed bestuur bij Nieuw Unicum. De raad van bestuur ziet het als zijn verantwoordelijkheid om fraude en misbruik actief te voorkomen en, indien nodig, zorgvuldig aan te pakken. De raad van toezicht houdt hierop toezicht.
Risico op fraude is onderdeel van het risicomanagement van Nieuw Unicum dat onderhanden is in 2026. Daarbij hoort ook een frauderesponsplan.

Nieuwbouw en huisvesting

Op het gebied van huisvesting staat Nieuw Unicum voor een complexe strategische langetermijnopgave. Enerzijds zijn substantiële investeringen noodzakelijk om de bestaande gebouwen veilig, functioneel en passend bij de zorgvraag te houden. Anderzijds is het opbouwen van voldoende eigen vermogen essentieel voor de financiering van toekomstige nieuwbouw. Deze opgaven staan onder spanning, mede gezien de noodzaak om binnen de beschikbare zorgbekostiging te blijven.
Daarbij bestaat een zekere mate van onzekerheid over de mate waarin investeringen in nieuwbouw structureel kunnen worden gedekt binnen de contractering van zorg. De ligging van Nieuw Unicum in en nabij een Natura 2000-gebied vormt daarbij een aanvullende beperkende factor. Ruimtelijke en planologische beperkingen vergroten de complexiteit, doorlooptijd en onzekerheid van nieuwbouwplannen.

Plannen van het nieuw te vormen kabinet

Op het moment van schrijven heeft de nieuwe coalitie haar plannen gepresenteerd voor het nog te vormen kabinet. In deze plannen zijn flinke bezuinigingen opgenomen voor de zorg. De VGN heeft al laten weten dat deze voor de gehandicaptenzorg zouden neerkomen op circa 500 miljoen euro (inclusief eerder aangekondigde bezuinigingen).

Of de bezuinigingen daadwerkelijk worden doorgevoerd is afwachten, omdat het nieuw te vormen kabinet een minderheidskabinet is.

Deze omstandigheden vragen om een herijking van de wijze waarop zorg en ondersteuning worden georganiseerd. De inrichting van gebouwen, de inzet van technologie, de organisatie van het werk en de ondersteuning van medewerkers zullen de komende jaren steeds opnieuw moeten worden afgestemd op veranderende maatschappelijke verwachtingen, demografische ontwikkelingen en (geo)politieke en beleidsmatige ontwikkelingen.

Doorwerking en beheersing

De combinatie van onder ander arbeidsmarktkrapte, huisvestingsvraagstukken en veranderende maatschappelijke waarden maakt dat Nieuw Unicum haar strategische keuzes stapsgewijs vormgeeft. Beleidskeuzes worden genomen met oog voor kwaliteit en veiligheid van zorg, financiële houdbaarheid en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, binnen de geldende wettelijke en maatschappelijke kaders.

De raad van bestuur en de raad van toezicht betrekken deze risico's en onzekerheden structureel bij de strategievorming, de planning- en control cyclus en de dialoog met externe stakeholders.

Hoofdstuk 6. De koers voor de komende jaren

Nieuw Unicum richt zich de komende jaren op het duurzaam borgen van goede en veilige zorg binnen haar maatschappelijke opdracht als MS-expertisecentrum. De koers is gericht op het waarborgen van de continuïteit van de organisatie (continuïteitsveronderstelling), in een context van structurele arbeidsmarktkrapte, toenemende complexiteit van de zorgvraag, onzekerheden in wet- en regelgeving en een omvangrijke langetermijnopgave op het gebied van huisvesting. Daarbij wordt gestuurd op samenhang tussen kwaliteit van zorg, menskracht en financiële houdbaarheid. Autonomie, zelfregie en persoonlijke ontwikkeling van bewoners en medewerkers vormen expliciete uitgangspunten en zijn verankerd in beleid en organisatie-inrichting.

Een belangrijk strategisch aandachtspunt betreft de beschikbaarheid en inzetbaarheid van passend gekwalificeerd zorgpersoneel. De structurele krapte op de arbeidsmarkt en de specifieke eisen die MS-zorg stelt aan deskundigheid en ervaring vergroten de kwetsbaarheid van de personele bezetting. Nieuw Unicum zet daarom in op gerichte instroom, ontwikkeling en behoud van medewerkers, gecombineerd met duidelijke en duurzame contractvormen. De afhankelijkheid van extern personeel wordt verder afgebouwd. Tegelijkertijd blijft sprake van onzekerheid over de handhaving en interpretatie van de Wet DBA, hetgeen invloed kan hebben op flexibiliteit en kosten. Het personeelsbeleid wordt daarom adaptief ingericht en periodiek herijkt binnen de planning- en control cyclus.

Parallel hieraan wordt de bedrijfsvoering verder versterkt als randvoorwaarde voor kwaliteit en continuïteit. Nieuw Unicum investeert in heldere procesinrichting, rolzuiverheid en betrouwbare managementinformatie. Digitalisering en standaardisatie ondersteunen een consistente vastlegging en verantwoording en dragen bij aan de werking van het interne beheersings- en controlesysteem.

In dit kader wordt ook gewerkt aan de verdere implementatie van de rebrandingscampagne, waarmee de positionering van Nieuw Unicum als MS-expertisecentrum wordt versterkt en beter wordt aangesloten bij medewerkers, bewoners en externe stakeholders. Verbeteringen worden benaderd als doorlopende leer- en verbeterprocessen, waarbij op basis van gerealiseerde resultaten en veranderende omstandigheden tijdig wordt bijgestuurd.

De langetermijnopgave rond huisvesting en nieuwbouw vormt een tweede strategisch zwaartepunt. Nieuw Unicum staat voor de afweging tussen noodzakelijke investeringen in het bestaande vastgoed en het opbouwen van voldoende eigen vermogen voor toekomstige nieuwbouw. Deze afweging wordt beïnvloed door onzekerheden in de zorgbekostiging, waaronder het opslagtarief, en door ruimtelijke beperkingen als gevolg van de ligging nabij een Natura 2000-gebied. De organisatie kiest daarom voor gefaseerde besluitvorming en scenario-denken, waarbij investeringsbesluiten steeds worden beoordeeld op financiële haalbaarheid, risico's en impact op de zorgverlening en personele organisatie.

Daarnaast is de kwaliteit van informatiebeveiliging en privacy een belangrijk aandachtspunt. De toenemende digitalisering van zorgprocessen en afhankelijkheid van informatiesystemen maken Nieuw Unicum kwetsbaar voor cyberrisico's. In dit kader wordt gewerkt aan het versterken van de beheersing van informatiebeveiliging en privacy, onder meer in het licht van de NIS2-richtlijn en geldende privacywetgeving. Deze thema's zijn onderdeel van het interne risicobeheersings- en controlesysteem en worden structureel gemonitord en geadresseerd binnen de governance- en control cyclus.

Tot slot, we kunnen er niet omheen digitalisering en AI. Digitalisering en AI bieden de gehandicaptenzorg kansen om de kwaliteit van leven van cliënten te vergroten en professionals beter te ondersteunen, bijvoorbeeld door kennis toegankelijker te maken, signalering te verbeteren en administratieve lasten te verlagen. Tegelijk vraagt dit om menswaardige en verantwoorde inzet: technologie is ondersteunend aan het professionele oordeel en mag menselijk contact en ethische afwegingen niet vervangen.

Voor Nieuw Unicum betekent dit dat de kansen van digitalisering en AI in de komende jaren stap voor stap worden verkend en onderzocht, passend bij de rol van Nieuw Unicum als MS-expertisecentrum. Daarbij wordt telkens bezien welke toepassingen daadwerkelijk bijdragen aan betere zorg, ondersteuning en kennisontwikkeling, en hoe deze verantwoord en haalbaar kunnen worden ingezet binnen de beschikbare middelen en capaciteit. Uitgangspunt is dat technologische vernieuwing aansluit bij de zorgvisie van de organisatie en duurzaam kan worden ingebed in de praktijk.

Hoofdstuk 7. Reflectie raad van toezicht

Op beleid, resultaten en strategie
Ook in 2025 werd met veel energie verder gebouwd aan het “nieuwe Nieuw Unicum”. De raad van bestuur (RvB) stond wederom voor grote uitdagingen wat betreft de bezetting van de roosters. De noodzaak om de inzet van personeel niet in loondienst (PNIL) te verminderen in combinatie met krapte op de arbeidsmarkt en een helaas nog steeds bovengemiddeld ziekteverzuim maakte die uitdaging substantieel, maar met vereende krachten van alle medewerkers werd goede zorg voor de bewoners gewaarborgd. De raad van toezicht (RvT) complimenteert de RvB hiermee en waardeert de inzet van alle betrokkenen.

De auditcommissie is in 2025 zes keer bijeengekomen. In het bijzonder is aandacht besteed aan de begroting en de kwartaalrapportages. Er werd met name gestuurd op een verder voortzetten van de positieve ontwikkelingen wat betreft de financiële resultaten die in 2024 ten opzichte van 2023 gehaald waren. Met genoegen kon de RvT constateren dat dat lukte, waarvoor we de RvB prijzen. Om die lijn verder door te zetten vraagt om aanhoudende aandacht voor capaciteitsmanagement, reductie van ziekteverzuim en de inzet van PNIL. De positieve lijn met een groeiende positieve balans is ook nodig om de ambitieuze lange termijn huisvestingsplannen in de komende jaren vorm te geven en vervolgens te realiseren.

De commissie Kwaliteit en Veiligheid is in 2025 vijf keer bij elkaar gekomen. In het bijzonder is aandacht besteed aan de positie van de eerste geneeskundige, het bezoek van de IGJ, het meten van de kwaliteit van zorg, het programma Anders Werken en de verdere inbedding van de kwaliteitsverpleegkundigen. Daarnaast is de veiligheid binnen NU een permanent onderwerp van aandacht.

Op deskundigheid en capaciteit
Nieuw Unicum heeft, zoals andere zorginstellingen, veel last van de schaarste van aanbod op de arbeidsmarkt. Daarnaast speelt bij Nieuw Unicum een groot verloop van personeel, wat leidt tot een groot aantal vacatures die niet eenvoudig in te vullen zijn. Een nog steeds bovengemiddeld ziekteverzuim trekt een verdere wissel op de rest van het personeel. We hopen dat de goede krachten die als PNIL aanwezig zijn, de overstap naar een vaste baan bij Nieuw Unicum willen maken, wat voor onze organisatie goed zou zijn.

Het managementteam (MT) komt steeds beter in het zadel te zitten en neemt steeds meer de verantwoordelijkheden die daarbij horen. Datzelfde geldt voor de kwaliteitsverpleegkundigen.

Hoewel de RvB nog steeds nadrukkelijk betrokken is op operationeel niveau, kan hij inmiddels enige (wenselijke) afstand nemen en zich ook steeds meer extern richten om Nieuw Unicum in de regio en in het land te positioneren.

Op risico’s en beheersing
De RvT ziet dat met man en macht geprobeerd wordt de hieronder genoemde (en ook al vorig jaar beschreven) problemen aan te pakken en heeft zeer veel waardering voor ieders inzet.

De inzet van veel PNIL. Dat vormt een risico voor de organisatie op meerdere fronten, zowel financieel als qua zorg en treft personeel en bewoners. Maatregelen die dit kunnen reduceren blijven noodzakelijk.

Het hoge ziekteverzuim. De RvT beseft dat hiervoor geen eenvoudige oplossingen zijn. Dat laat onverlet dat dit voor iedereen een heel belangrijk punt van aandacht zal moeten blijven.

Op samenwerking met raad van bestuur, bewonersraad en ondernemingsraad
Er zijn in 2025 zes (reguliere) vergaderingen geweest van de RvT met de RvB waarin een breed scala aan inhoudelijke onderwerpen besproken zijn. In 2025 is onder andere hard gewerkt om de statuten en reglementen aan te passen aan de huidige tijd en organisatie. Ook is er aandacht gebleven voor het financieel gezond houden van de organisatie mede in de context van de lange termijn huisvestingsplannen.

In 2025 heeft er wederom een zelfevaluatie plaatsgevonden van de RvT die ook met de RvB in goede sfeer besproken is. Daarmee is de basis voor een prettige en constructieve samenwerking verder verstevigd.
De remuneratiecommissie is twee keer bij elkaar geweest om met beide leden van de RvB doelen te formuleren voor de individuele ontwikkeling en samenwerking.

De voorzitter van de RvT heeft maandelijks overleg met de RvB over lopende zaken en de voorbereiding van de vergaderingen. Dit verloopt in goede sfeer.

Ook is de RvT aanwezig geweest bij een aantal bijeenkomsten van de ondernemingsraad en de bewonersraad en is de samenwerking, waarbij benaderbaarheid en zichtbaarheid centraal staan, verder bestendigd.

Tot slot spreekt de RvT graag zijn waardering uit voor de inzet van alle medewerkers, vrijwilligers en de RvB. Het is de RvT duidelijk dat iedereen met enthousiasme zijn schouders zet onder het tot een succes maken van het “nieuwe Nieuw Unicum”, als een omgeving waarin personeel en bewoners gelukkig kunnen worden.

Hoofdstuk 8. Reflectie bewonersraad

2025 was voor de bewonersraad een jaar van verandering, de voorzitter trad na zeven jaar bewonersraad terug en werd in zijn rol opgevolgd door de vicevoorzitter en de vrijgekomen plek in de bewonersraad werd snel en goed ingevuld, waardoor de bewonersraad uit vijf leden heeft bestaan.

2025 was er op gericht om de projecten gestart in 2024 goed af te maken. Als bewonersraad merkten wij dit vooral op de hofoverleggen waar het rustiger was en de bewoners die er waren een goed gevoel over hun leven hadden.

Ook de certificering als MS Doelgroep expertisecentrum (MS-DEC) had een positief effect op de sfeer en het resultaat ondanks dat er vanaf 1 september 2025 geen (zorg) personeel meer ingehuurd werd, dit werd gecompenseerd door personeel via een detacheringsbureau in te lenen.

Ondanks het hoge ziekteverzuim en het geringe aanbod van vast zorgpersoneel, was er over het algemeen sprake van voldoende zorg. Het inlenen via een detacheringsbureau kost ongeveer 40% per uur meer dan inhuur vóór 1 september 2025 en toch is 2025 positief (resultaat technisch) afgesloten.

Het maaltijdconcept is verder uitgerold over de hoven. De bewonersraad hoort op de verschillende hofoverleggen dat de kwaliteit van de maaltijden goed is, maar dat de keuze beperkt is. Dit wordt door de raad van bestuur opgepakt, de bewonersraad heeft er vertrouwen in dat dit opgelost wordt.

Voor 2026 ziet de bewonersraad de grootste uitdagingen buiten de bewoners; het ziekteverzuim moet lager; personeel in loondienst moet ondanks het beperkte aanbod stijgen; de onzekerheid die er is, door de huidige (geo-)politieke situatie.

Er zijn verschillende overleggen geweest:
- 25 maal bewonersraadoverleg;
- 3 maal informeel overleg bewonersraad-raad van bestuur;
- 5 maal agendacommissie met voorzitter bewonersraad, ondersteuner bewonersraad en bestuurssecretaris;
- 7 maal formeel overleg bewonersraad-raad van bestuur, waarvan één in aanwezigheid van de RvT;
- 52 hof-/locatie overleggen met een vertegenwoordiging van de bewonersraad;
- 4 maal bewonersraad en ondernemingsraad;
- 1 maal RvB bespreken jaarrekening;
- 1 maal RvB bespreken begroting 2026;
- 4 maal BR-OR-RvB.

Er zijn verschillende advies-instemmingsverzoeken binnengekomen en na bespreking met de raad van bestuur en soms na aanpassingen van de raad van bestuur is er een positief advies gegeven over:
- begroting 2026;
- huisvesting langdurig verblijf;
- jaarrekening 2024;
- Wzd-functionaris.

En is er ingestemd met:
- beleid reanimeren bewoners;
- cliëntervaringsonderzoek;
- functieprofiel klachtenfunctionaris (2x in Juli en in december);
- huisregels inzake gedragingen, handelingen, wapens;
- huisregels inzake huisdieren;
- functieprofiel ondersteuner/ ambtelijk secretaris bewonersraad.

Reflectie op het bestuurlijk jaar 2024
Deelname aan werkbezoek
- VGN;
- SIZA;
- MS -café .

Opening tintelsweek door de voorzitter van de BR
Deelname aan het Dorpsberaad
Externe visitatie thema Kwaliteit vanuit bewonersperspectief.
1x bijeenkomst Kennisnetwerk MS, interview
2x sollicitatie functie Vertrouwenspersoon klachten bewoners
Kennismakingsgesprek met de externe klachtenfunctionaris Wzd

Er is één vlog opgenomen met de voorzitter van de bewonersraad met als onderwerp de tintelsweek.

Bewonersraad bestaat uit vijf raadsleden. De voorzitter besloot in juli om te stoppen met zijn werkzaamheden voor de bewonersraad. Hij heeft dit zeven jaar gedaan waarvan drie jaar als voorzitter. Een ander raadslid besloot na vier jaar te stoppen als bewonersraadslid, uit de overige raadsleden is weer een nieuwe voorzitter gekozen.
Twee bewoners hebben zich beschikbaar gesteld als bewonersraadslid waardoor de bewonersraad in 2025 voltalig is gebleven.

Namens de voltallige Bewonersraad,

Voorzitter Bewonersraad
Januari 2026

Namens de voltallige cliëntenraad,

Voorzitter bewonersraad

Hoofdstuk 9. Reflectie ondernemingsraad

In het afgelopen jaar 2025 heeft de OR een turbulente tijd doorgemaakt met veel wisselingen in samenstelling van de leden en de toegekende rollen. Zo zijn er enkele leden bij gekomen, enkele leden uit de OR gestapt en is het voorzitterschap overgedragen. Dit gaf gedurende het jaar de mogelijkheid om te reflecteren op de gedane acties, om met elkaar de neuzen in dezelfde richting te krijgen, om te bouwen aan een solide medezeggenschapsorgaan en, via een meer gestructureerde weg, een verdiepingsslag te maken om het personeel van Nieuw Unicum beter te kunnen vertegenwoordigen. Hierdoor is de OR sterker geworden als team en zijn wij met behulp van begeleiding van buiten Nieuw Unicum gegroeid in de rol van een gewaardeerde gesprekspartner voor de raad van bestuur.

De structuur van de overleg momenten gedurende het jaar is, in 2025, meer vormgegeven doormiddel van een duidelijke overleg cyclus. In goed overleg met de raad van bestuur is het jaar verdeeld in zes overlegrondes. Iedere ronde met een Overlegvergadering (al dan niet in aanwezigheid van RvT) met voorafgaand een agenda-overleg, 4x een informeel overleg tussen OR en RvB en 4x een overleg tussen OR en BR. Daarnaast is de OR bij elkaar geweest om zich te buigen over signalen vanuit het werkveld en te beraden wat de beste actie zou zijn op dat moment.

Verweven in de overlegcyclus van de OR zijn instemmingsaanvragen en adviesaanvragen vanuit de RvB aan ons voorgelegd. Dit ging veelal om wijzigingen in bestaande protocollen. Na het stellen van vragen vanuit de OR en beantwoording van het RvB, is er ingestemd of advies gegeven op de stukken.

In 2026 zal de relatie tussen OR en RvB verder versterkt worden door het maken van goede afspraken over samenwerking en daarmee het bouwen aan vertrouwen. Om dit te bevorderen heeft de OR de beslissing genomen om in 2026 in principe geen nieuwe leden te werven. Voor de huidige leden zal er op zoek gegaan worden naar passende training om hun rol in de commissies beter vorm te geven. Belangrijke onderwerpen zijn communicatie met de achterban, financiële zaken, samenwerking met de bewonersraad en het verder vormgeven en ontwikkelen van de vier OR-commissies. Ook het vergroten van de algemene kennis en actualiteiten (bijv. van de Wet op de ondernemingsraden) is in 2026 van groot belang.

De OR heeft er zin in om samen met de medewerkers en de raad van bestuur te bouwen aan een nieuw Unicum.

Jaarrekening 2025 Stichting Nieuw Unicum

Jaarrekening 2025

INHOUDSOPGAVE Pagina

1.1	**Jaarrekening**	
1.1.1	Balans per 31 december 2025	4
1.1.2	Winst- en verliesrekening over 2025	5
1.1.3	Kasstroomoverzicht over 2025	6
1.1.4	Grondslagen van waardering en resultaatbepaling jaarrekening	7
1.1.5	Toelichting op de balans per 31 december 2025	12
1.1.6	Mutatieoverzicht materiële vaste activa	18
1.1.7	Overzicht langlopende schulden ultimo 2025	19
1.1.8	Toelichting op de resultatenrekening over 2025	20
1.1.9	WNT verantwoording	23
1.1.10	Vaststelling en goedkeuring	26
1.2	Overige gegevens	
1.2.1	Statutaire regeling resultaatbestemming	28
1.2.2	Nevenvestigingen	28
1.2.3	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	28
1.3	Bestuursverslag 2025	29
1.3.1	Reflectie raad van toezicht	35

1.1 Jaarrekening 2025

1.1.1 BALANS per 31 december 2025

(na resultaatbestemming)

	Ref.	31-dec-25	31-dec-24
		€	€
ACTIVA			
A Vaste activa			
II Materiële vaste activa	1		
1. bedrijfsgebouwen en -terreinen		6.557.885	7.285.031
2. machines en installaties		1.423.121	1.841.133
3. andere vaste bedrijfsmiddelen		1.878.753	2.158.704
4. ontvangen subsidies		-327.248	-352.800
Totaal materiële vaste activa		9.532.511	10.932.068
B Vlottende activa			
I Voorraden	2	68.639	85.926
Totaal voorraden		68.639	85.926
II Vorderingen	3		
1. op handelsdebiteuren		80.068	153.392
2. overige vorderingen		809.339	2.348.294
3. overlopende activa		300.377	187.777
Totaal vorderingen		1.189.784	2.689.463
III Liquide middelen	4	12.508.200	6.344.939
C Totaal activa		23.299.134	20.052.396

	Ref.	31-dec-25	31-dec-24
		€	€
PASSIVA			
D Eigen vermogen	5		
I Gestort en opgevraagd kapitaal		2.081	2.081
II Bestemmingsreserves		8.892.443	6.453.443
III Bestemmingsfonds		2.682.176	1.015.243
Totaal eigen vermogen		11.576.700	7.470.767
E Voorzieningen	6		
1. overige voorzieningen		629.433	657.926
Totaal voorzieningen		629.433	657.926
F Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)	7		
1. schulden aan banken		3.625.000	4.277.500
Totaal langlopende schulden		3.625.000	4.277.500
G Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)	8		
1. schulden aan banken		652.500	652.500
2. schulden aan leveranciers en handelskredieten		1.288.626	1.248.505
3. belastingen en premies sociale verzekeringen		1.235.158	1.231.923
4. schulden ter zake pensioenen		828.323	824.585
5. overige passiva		3.463.394	3.688.690
Totaal kortlopende schulden		7.468.001	7.646.203
H Totaal passiva		23.299.134	20.052.396

1.1.2 WINST- EN VERLIESREKENING over 2025

	Ref.	2025		2024	
			€		€
BEDRIJFSOPBRENGSTEN:					
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	16				
Zorgverzekeringswet	16.1	102.687		173.572	
Wet langdurige zorg	16.2	46.806.247		40.345.619	
			46.908.934		40.519.191
Netto omzet			46.908.934		40.519.191
Overige bedrijfsopbrengsten	17	1.041.396		993.377	
			1.041.396		993.377
Som der bedrijfsopbrengsten			47.950.330		41.512.568
BEDRIJFSLASTEN:					
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	18	6.458.875		4.101.286	
Lonen en salarissen	19	18.463.286		19.118.808	
Sociale lasten	19	3.286.495		3.240.468	
Pensioenlasten	19	1.619.731		1.645.639	
Overige personeelskosten	19	1.784.172		1.541.908	
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	20	2.053.412		1.980.038	
Overige bedrijfskosten	21	10.162.500		9.539.826	
Som der bedrijfslasten			43.828.471		41.167.973
Rentelasten en soortgelijke kosten	22	15.926		63.329	
			15.926		63.329
RESULTAAT VOOR BELASTING			4.105.933		281.266
RESULTAAT BOEKJAAR			4.105.933		281.266

RESULTAATBESTEMMING

	€	€
Toevoeging/onttrekking:		
Bestemmingsreserve	4.105.933	281.266
Bestemmingsfonds	-	-
	4.105.933	281.266

1.1.3 Kasstroomoverzicht over 2025

	Ref.		2025		2024
			€		€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Bedrijfsresultaat			4.121.859		344.595
Aanpassingen voor:					
- afschrijvingen en overige waardeverminderingen	20	2.027.860		1.954.486	
- mutaties voorzieningen	6	-28.493		270.543	
- boekresultaten afstoting vaste activa	20	-		-	
			1.999.367		2.225.029
Veranderingen in werkkapitaal:					
- voorraden	2	17.287		-10.949	
- vorderingen	3	-39.276		-31.101	
- vorderingen/schulden uit hoofde van financieringstekort respectievelijk -overschot	3.2.	1.538.955		-2.140.679	
- kortlopende schulden (excl. schulden aan banken)	8	-178.202		493.305	
			1.338.764		-1.689.424
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			7.459.990		880.200
Ontvangen interest	22	81.986		52.401	
Betaalde interest	22	-97.912		-115.730	
			-15.926		-63.329
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			7.444.064		816.871
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investeringen materiële vaste activa	1	-628.303		-1.132.637	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			-628.303		-1.132.637
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Nieuw opgenomen leningen	7	-		-	
Aflossing langlopende schulden	7	-652.500		-661.875	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten			-652.500		-661.875
Mutatie geldmiddelen			6.163.261		-977.641
Stand geldmiddelen per 1 januari	4		6.344.939		7.322.580
Stand geldmiddelen per 31 december	4		12.508.200		6.344.939
Mutatie geldmiddelen			6.163.261		-977.641

1.1.4 GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

1.1.4.1 Algemeen

Algemene gegevens en groepsverhoudingen

Zorginstelling Nieuw Unicum is statutair (en feitelijk) gevestigd te Zandvoort, op het adres Zandvoortselaan 165, 2042 XK, en is geregistreerd onder KvK-nummer 41223176.

Nieuw Unicum is een woonzorg-instelling voor mensen met progressieve MS (Multiple Sclerose) en NAH (Niet-Aangeboren Hersenletsel) die niet meer thuis kunnen wonen. Nieuw Unicum biedt primair langdurig verblijf: 24/7 verblijf, zorg, behandeling en dagbesteding. Deze zorg wordt gefinancierd vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz). Nieuw Unicum is in november 2024 door de CELZ (Commissie Expertisecentra Langdurige Zorg) voor vier jaar (2025 - 2028) erkent als MS Doelgroep Expertisecentrum (DEC). MS is een van de Laag Volume Hoog Complex doelgroepen. Vanaf 2026 zal naar verwachting door de NZa een specifiek LVHC-tarief van kracht worden wat de bedrijfsvoering van Nieuw Unicum verder gaat versterken.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in de valuta euro (€).

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2025, dat is geëindigd op 31 december 2025.

Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de *de Regeling openbare jaarverantwoording WMG (RojW).* De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW - voor zover deze volgens deze regeling van toepassing zijn - en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving.

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en het resultaat zijn gebaseerd op historische kosten, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Continuïteitsveronderstelling

De jaarrekening is opgemaakt op basis van de veronderstelling van continuïteit. In paragraaf 1.1.7. Overzicht leningen staan de eisen die de ING Bank heeft gesteld bij het verstrekken van haar financieringen. De eis van de EBITDA voor 2025 ad € 2.2 mln. is met € 6.2 mln. ruim behaald.

Bedragen in EUR	*Huidig jaar 31.12.2025*	*Vorig jaar 31.12.2024*
Resultaat	4.105.933	281.266
Totaal activa	23.299.134	20.052.396
Totaal eigen vermogen	11.576.700	7.470.767
Totaal liquide middelen	12.508.200	6.344.939
Beschikbare kredietfaciliteiten	2.000.000	2.000.000
Ruimte in convenanten	Solvabiliteitsratio 49,7% (norm is 25%) EBITDA € 6.175.271 (norm is € 2.200.000)	Solvabiliteitsratio 37,3% (norm is 25%) EBITDA € 2.324.633 (norm is € 1.200.000)

Met ingang van 2025 bedraagt de door de ING-bank vereiste EBITDA € 2.2 mln. Nieuw Unicum verwacht voor 2026 (begrote EBITDA € 5,7 mln.) en 2027 (begrote EBITDA € 5,3 mln.) ruim aan deze norm te kunnen voldoen. Dit wordt met name veroorzaakt door aanvullende opbrengsten als gevolg van de erkenning in november 2024 als MS Expertisecentrum. In 2025 bestonden deze aanvullende middelen uit meerzorg bestaan en vanaf 2026 geldt een speciaal tarief voor MS+-zorg.

Het door de Raad van Bestuur in 2023 ingezette (financieel) hersteltraject heeft geleid tot een positief financieel resultaat in 2024 en 2025. Hierdoor zijn de kengetallen in het kader van de continuïteitsveronderstelling sterk verbeterd ten opzichte van ultimo 2023. In de begroting voor 2026 is met de effecten daarvan rekening gehouden waardoor de volle impact van die verbeteringen ingezet in 2024 naast in 2025 ook in 2026 zichtbaar wordt en leidt tot een verwachte positieve exploitatie. De uitdaging voor Nieuw Unicum bestaat in de realisatie van deze begrotingen voor 2026 en 2027.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Vergelijkende cijfers

De cijfers voor 2024 zijn, waar nodig, geherrubriceerd om vergelijkbaarheid met 2024 mogelijk te maken.

Verrekenen en salderen

Een actief en post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover
- een deugdeijke juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen; en
- het stellig voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Leasing Operationele leasing

Bij de Nieuw Unicum kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij Nieuw Unicum ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Als Nieuw Unicum optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de winst-en-verliesrekening over de looptijd van het contract.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

1.1.4.2 Grondslagen van waardering van activa en passiva

Activa en passiva

Activa en passiva worden tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs opgenomen, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen. Toelichtingen op posten in de balans, resultatenrekening en kasstroomoverzicht zijn in de jaarrekening genummerd.

Een actief wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de onderneming zullen toevloeien en het actief een kostprijs of een waarde heeft waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Activa die hier niet aan voldoen worden niet in de balans verwerkt, maar worden aangemerkt als niet in de balans opgenomen activa.

Een verplichting wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag waartegen de afwikkeling zal plaatsvinden op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Onder verplichtingen worden mede voorzieningen begrepen. Verplichtingen die hier niet aan voldoen worden niet in de balans opgenomen, maar worden verantwoord als niet in de balans opgenomen verplichtingen.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans opgenomen als een transactie niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Dergelijke transacties geven evenmin aanleiding tot het verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's die zich naar waarschijnlijk in de praktijk zullen voordoen, en niet op voordelen en risico's waarvan redelijkerwijze niet te verwachten is dat zij zich voordoen.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de winst-en-verliesrekening opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie. Indien de weergave van de economische realiteit ertoe leidt dat het opnemen van activa waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, wat ook de functionele valuta is van zorginstelling Nieuw Unicum.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve bijzondere waardeverminderingen.

De afschrijvingstermijnen van materiële vaste activa zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur van het vast actief.

In het geval dat de betaling van de kostprijs van een materieel vast actief plaatsvindt op grond van een langere dan normale betalingstermijn, wordt de kostprijs van het actief gebaseerd op de contante waarde van de verplichting.
In het geval dat materiële vaste activa worden verworven in ruil voor een niet-monetair actief, wordt de kostprijs van het materieel vast actief bepaald op basis van de reële waarde voor zover de ruiltransactie leidt tot een wijziging in de economische omstandigheden en de reële waarde van het verworven actief of van het opgegeven actief op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de verkrijgings- of vervaardigingsprijs volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op bedrijfsterreinen en op vaste activa in ontwikkeling en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:
- Bedrijfsgebouwen : 2-5-10 %.
- Machines en installaties : 5-10 %.
- Andere vaste bedrijfsmiddelen : 10-20 %.
- Ontvangen subsidies: 10-20 %.

Voor zover subsidies of daaraan gelijk te stellen vergoedingen zijn ontvangen als eenmalige bijdrage in de afschrijvingskosten, zijn deze in mindering gebracht op de investeringen.

Groot onderhoud

Periodiek groot onderhoud wordt volgens de componentenbenadering geactiveerd. Hierbij worden de totale uitgaven toegewezen aan de samenstellende delen.

Vaste activa - bijzondere waardeverminderingen

Vaste activa met een lange levensduur worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. De terugverdienmogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de opbrengstwaarde of de bedrijfswaarde zijnde de geschatte contante waarde van de toekomstige netto kasstromen die het actief naar verwachting zal genereren.
Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte contante waarde van de toekomstige kasstromen, worden bijzondere waardeverminderingen verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde.
De opbrengstwaarde is gebaseerd op de geschatte verkoopprijs minus de geschatte kosten welke nodig zijn om de verkoop te realiseren.

Vervreemding van vaste activa

Voor verkoop beschikbare activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

Voorraden

Voorraden zijn gewaardeerd tegen kostprijs en/of geschatte marktwaarde.

Vorderingen

De eerste waardering van vorderingen is tegen reële waarde, inclusief transactiekosten. Een voorziening wordt getroffen op de vorderingen op grond van verwachte oninbaarheid. Deze wordt gewaardeerd op 1% van de uitstaande debiteuren. De voorziening is in mindering gebracht op de vorderingen.

Een vordering uit hoofde van financieringstekorten of een schuld uit hoofde van financieringsoverschotten is het aan het einde van het boekjaar bestaande verschil tussen het wettelijk budget voor aanvaardbare kosten en de ontvangen voorschotten en de in rekening gebrachte vergoedingen voor diensten en verrichtingen ter dekking van het wettelijk budget.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden.
Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden.
Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Voorzieningen (algemeen)

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan en die het gevolg zijn van een gebeurtenis uit het verleden, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen.

Voorziening jubileumverplichtingen

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft de contante waarde met een disconteringsvoet van 1,0% van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkans en leeftijd.

Voorziening langdurig zieken

Voor langdurig zieken is een voorziening gevormd op basis van de nominale waarde van de verwachte loonkosten in de eerste twee jaren van de arbeidsongeschiktheid (voor medewerkers die naar verwachting niet zullen terugkeren in het arbeidsproces), voorzover deze na 31 december 2025 vallen, gebaseerd op 100 % gedurende het eerste jaar en 70 % gedurende het tweede jaar.

Voorziening afbouw carrière regeling

Voor medewerkers die gebruikmaken van de vitaliteitsregeling op grond van artikel 8A:10 Afbouw Carrière Regeling van de CAO Gehandicaptenzorg wordt een voorziening op basis van de nominale waarde gevormd voor de toekomstige verplichtingen die hieruit voortvloeien. Deze regeling biedt werknemers de mogelijkheid om maximaal drie jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd hun arbeidsduur met 25% te verminderen, waarbij het salaris wordt doorbetaald op 85% van het oorspronkelijke niveau. De regeling heeft tot doel medewerkers in staat te stellen de pensioengerechtigde leeftijd fysiek en mentaal duurzaam te bereiken. De regeling is van kracht tot en met 31 december 2026.

Schulden

Onder de langlopende schulden worden schulden opgenomen met een resterende looptijd van meer dan één jaar. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar. De schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

1.1.4.3 Grondslagen van resultaatbepaling

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en de lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.
Baten worden in de winst- en verliesrekening opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verlichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.
Baten worden verantwoord in het jaar waarin de baten zijn gerealiseerd. Lasten worden in aanmerking genomen in het jaar waarin deze voorzienbaar zijn. De overige baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Baten (waaronder nagekomen budgetaanpassingen) en lasten uit voorgaande jaren die in dit boekjaar zijn geconstateerd, worden aan dit boekjaar toegerekend. In het geval van een geconstateerde fout in voorgaande boekjaren wordt foutherstel toegepast.

Opbrengsten

Opbrengsten uit het verlenen van diensten worden in de winst-en-verliesrekening verwerkt wanneer het bedrag van de opbrengsten op betrouwbare wijze kan worden bepaald, de inning van de te ontvangen vergoeding waarschijnlijk is, de mate waarin de dienstverlening op balansdatum is verricht betrouwbaar kan worden bepaald en de reeds gemaakte kosten en de kosten die (mogelijk) nog moeten worden gemaakt om de dienstverlening te voltooien op betrouwbare wijze kunnen worden bepaald.
Indien het resultaat van een bepaalde opdracht tot dienstverlening niet op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de opbrengsten verwerkt tot het bedrag van de kosten van de dienstverlening die worden gedekt door de opbrengsten.
De met de opbrengsten samenhangende lasten worden toegerekend aan de periode waarin de baten zijn verantwoord.

Personele kosten

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de resultatenrekening voorzover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.
De beloningen van het personeel worden als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de instelling.

Voor de beloningen met opbouw van rechten (sabbatical leave, gratificaties e.d.) worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van gratificaties worden verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (CAO en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen zijn vergoedingen die worden toegekend in ruil voor de beëindiging van het dienstverband. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de onderneming zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Als het ontslag onderdeel is van een reorganisatie, worden de kosten van de ontslagvergoeding opgenomen in een reorganisatievergoeding. Ontslagvergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de ontslagvergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen. Andere ontslagvergoedingen worden gewaardeerd op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

Pensioenen

De onderneming heeft voor haar medewerkers een pensioenregeling ondergebracht bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Per 1 januari 2026 is PFZW overgestapt op het nieuwe pensioenstelsel (Wet toekomst pensioenen). Hierdoor is de traditionele actuele dekkingsgraad niet langer het primaire sturingsinstrument van het fonds. De financiële positie van het fonds wordt onder het nieuwe stelsel voornamelijk bepaald door beleggingsresultaten, renteontwikkelingen en de risicohouding van het fonds.
De dekkingsgraad ultimo 2025 bedroeg 117,7%. Deze sterke financiële positie heeft bij de overgang naar het nieuwe stelsel geleid tot een substantiële verhoging van de pensioenen (circa 12% voor gepensioneerden) per 1 januari 2026. De onderneming heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan de verschuldigde premies.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen van derden ontvangen (te ontvangen) en aan derden betaalde (te betalen) interest. Tevens is hieronder opgenomen het aandeel van Nieuw Unicum in het resultaat van de op nettovermogenswaarde gewaardeerde deelnemingen danwel ontvangen dividenden van deelnemingen waarin geen invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid wordt uitgeoefend en waardeveranderingen van financiële vaste activa en effecten.

Overheidssubsidies

Overheidssubsidies worden aanvankelijk in de balans opgenomen als vooruitontvangen baten zodra er redelijke zekerheid bestaat dat zij zullen worden ontvangen en dat de groep zal voldoen aan de daaraan verbonden voorwaarden. Subsidies ter compensatie van gemaakte kosten worden systematisch als opbrengsten in de winst-en-verliesrekening opgenomen in dezelfde periode als die waarin de kosten worden gemaakt. Subsidies ter compensatie voor de kosten van een actief worden systematisch in de winst-en-verliesrekening opgenomen gedurende de gebruiksduur van het actief. Een krediet afgesloten tegen een lagere rente dan de marktrente, wordt als schuld in de balans opgenomen waarbij waardering plaatsvindt zoals opgenomen onder Financiële instrumenten. Het verschil tussen het hogere ontvangen bedrag van het krediet en de boekwaarde bij eerste verwerking betreft het voordeel als gevolg van de lagere rente. Dit voordeel wordt verwerkt als overheidssubsidie.

1.1.4.4 Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode en sluit aan op de mutatie van de liquide middelen.

1.1.4.5 Grondslagen voor gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening worden verwerkt in de jaarrekening.
Gebeurtenissen die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum worden niet in de jaarrekening verwerkt. Als dergelijke gebeurtenissen van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening, worden de aard en de geschatte financiële gevolgen ervan toegelicht in de jaarrekening.

1.1.4.6 Waarderingsgrondslagen WNT

Voor de uitvoering van de Wet normering topinkomens (WNT) heeft de instelling zich gehouden aan de wet- en regelgeving inzake de WNT, waaronder de instellingsspecifieke (sectorale) regels.

1.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS

ACTIVA

1. Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële activa in het verslagjaar is als volgt weer te geven:	2025	2024
	€	€
Boekwaarde per 1 januari	10.932.068	11.753.917
Bij: investeringen	628.303	1.132.637
Af: afschrijvingen	-2.053.412	-1.980.038
Bij: in het verleden ontvangen subsidies	25.552	25.552
Af: desinvesteringen	-	-
Boekwaarde per 31 december	9.532.511	10.932.068

Toelichting:

Voor een nadere specificatie van het verloop van de materiële vaste activa per activagroep wordt verwezen naar het mutatieoverzicht onder 1.1.6.

De investeringen betroffen o.a. de vervanging van het VOS-systeem voor de externe locaties (aanvang in 2024), de vervanging van de serre op de hoofdlocatie en het realiseren van een nieuwe werkplaats.

2. Voorraden

De specificatie is als volgt:	31-dec-25	31-dec-24
	€	€
Medische middelen	9.600	7.000
Voedingsmiddelen	2.730	837
Hulpmiddelen	41.895	57.050
Huishoudelijke voorraad	14.414	21.039
Totaal voorraden	68.639	85.926

Toelichting:

De voorraden zijn geïnventariseerd en aangepast aan de waarde tegen kostprijs per balansdatum.

Op de voorraden is pandrecht gevestigd als zekerheid gesteld voor de langlopende schulden. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar het overzicht

3. Vorderingen

De specificatie is als volgt:	31-dec-25	31-dec-24
	€	€
1 Vorderingen op handelsdebiteuren	80.068	153.392
3 Overlopende activa	300.377	187.777
	380.445	341.169

Toelichting:

De voorziening die in aftrek op de vorderingen is gebracht, bedraagt € 38.661 (2024: € 14.226). De looptijd van de vorderingen is korter dan een jaar.

1.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS

ACTIVA

Onder de overige vorderingen is begrepen € 809.339 inzake het financieringsverschil WLZ dat als volgt is te specificeren:

Nog in tarieven te verrekenen financieringstekort	2025	2024	Totaal
Saldo per 1 januari		2.348.294	2.348.294
Bij/af: financieringsverschil boekjaar	809.339		809.339
Bij/af: correcties voorgaande jaren			0
Bij/af: betalingen/ontvangsten		2.348.294	2.348.294
Saldo per 31 december	809.339	-	809.339
Stadium van vaststelling (*)	a	b	
Waarvan gepresenteerd als:			
- vorderingen uit hoofde van financieringstekort	809.339	-	809.339
- schulden uit hoofde van financieringsoverschot			

a = interne berekening
b = overeenstemming met zorgkantoor
c = definitieve vaststelling Nederlandse Zorgautoriteit (NZa)

	2025	2024
Wettelijk budget voor aanvaardbare kosten jaar t	46.399.276	40.686.352
Af: Vergoedingen ter dekking van wettelijk budget	45.589.937	38.338.058
Financieringstekort	809.339	2.348.294

4. Liquide middelen

De specificatie is als volgt:	**31-dec-25**	**31-dec-24**
	€	**€**
1. Bankrekeningen	12.506.670	6.320.551
2. Kassen	-	23.997
3. Diverse	1.530	391
Totaal liquide middelen	12.508.200	6.344.939

Toelichting:

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van Nieuw Unicum. In 2018 is er een kredietverhoging in rekening courant afgesloten van

1.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS

PASSIVA

5. Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de volgende componenten:	31-dec-25	31-dec-24
	€	€
1. Kapitaal	2.081	2.081
2. Bestemmingsreserves	8.892.443	6.453.443
3. Bestemmingsfondsen	2.682.176	1.015.243
Totaal eigen vermogen	11.576.700	7.470.767

5.1. Kapitaal

Het verloop is als volgt weer te geven:	Saldo per 1 januari	Resultaat-bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31 december
	€	€	€	€
Jaar 2024	2.081	-	-	2.081
Jaar 2025	2.081	-	-	2.081

5.2 Bestemmingsreserves

Het verloop is als volgt weer te geven:	Saldo per 1 januari	Resultaat-bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31 december
Bestemmingsreserves:				
Jaar 2024	4.725.273	281.266	1.446.904	6.453.443
Jaar 2025	6.453.443	4.105.933	-1.666.933	8.892.443

5.3. Bestemmingsfondsen

Het verloop is als volgt weer te geven:	Saldo per 1 januari	Resultaat-bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31 december
Bestemmingsfondsen:				
Reserve Aanvaardbare Kosten				
Jaar 2024	2.462.147	-	-1.446.904	1.015.243
Jaar 2025	1.015.243	-	1.666.933	2.682.176

Toelichting:

Bestemmingsreserves

De Bestemmingsreserve heeft tot doel het reserveren van middelen ten behoeve van financiering van nieuwbouw en tevens investeringen in of renovatie en groot onderhoud van terreinen, gebouwen, installaties, machines, (medische) apparatuur en inventaris.

1.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS

PASSIVA

6. Voorzieningen

Het verloop is als volgt weer te geven:

	Saldo per 1 januari	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Saldo per 31 december
	€	€	€	€	€
jubilea	267.439	-	-7.015	-38.178	222.246
afbouw Carrière-regeling	-	57.226	-	-	57.226
langdurig zieken	390.487	349.961	390.487	-	349.961
Totaal voorzieningen	657.926	407.187	383.472	-38.178	629.433

Toelichting in welke mate (het totaal van) de voorzieningen als langlopend moeten worden beschouwd:

	31 december
Kortlopend deel van de voorzieningen (< 1 jr.)	416.975
Langlopend deel van de voorzieningen (> 1 jr.)	212.458
hiervan > 5 jaar	137.228

Toelichting per categorie voorziening:

Het deel van de jubileumvoorziening korter dan één jaar is € 13.592. De in de voorziening opgenomen rentedisconto met een disconteringsvoet van 1,0% (2024 1,0%) bedraagt € 12.149.

De voorziening afbouw Carrière-regeling betreft de toekomstige verplichtingen conform de regling in de cao Gehandicaptenzorg. De verplichting is bepaald op basis van de beste schatting van de te verwachten deelname, personeelsgegevens en bijbehorende werkgeverslasten. De berekening volgt de richtlijnen voor voorzieningen (RJ 252) en wordt jaarlijks geactualiseerd op basis van gewijzigde aannames en cao-ontwikkelingen.

De voorziening voor langdurig zieken is opgenomen voor te verwachten loondoorbetalingen gedurende de eerste 2 jaar van het verzuim.

7. Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)

Het verloop is als volgt weer te geven:

	2025	2024
	€	€
Stand per 1 januari	4.930.000	5.591.875
Bij: nieuwe leningen	-	-
Af: aflossingen	652.500	661.875
Stand per 31 december	4.277.500	4.930.000
Af: aflossingsverplichting komend boekjaar	652.500	652.500
Stand langlopende schulden per 31 december	3.625.000	4.277.500

Toelichting in welke mate (het totaal van) de langlopende schulden als langlopend moeten worden beschouwd:

	31-dec-25	31-dec-24
	€	€
Kortlopend deel van de langlopende schulden (< 1 jr.), aflossingsverplichtingen	652.500	652.500
Langlopend deel van de langlopende schulden (> 1 jr.) (balanspost)	3.625.000	4.277.500
hiervan > 5 jaar	1.727.500	2.055.000

Voor een nadere toelichting op de langlopende schulden wordt verwezen naar de bijlage overzicht langlopende schulden. De aflossingsverplichtingen komend boekjaar zijn verantwoord onder de kortlopende schulden.

1.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS

PASSIVA

8. Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)

De specificatie overige schulden is als volgt:	31-dec-25	31-dec-24
	€	€
1. schulden aan banken	652.500	652.500
2. schulden aanleveranciers en handelskredieten	1.288.626	1.248.505
3. belastingschulden	1.235.158	1.231.923
4. pensioenpremie	828.323	824.585
5. reservering vakantiegeld	641.787	625.073
5. reservering vakantiedagen en overige uren	2.158.661	1.541.612
5. nog te betalen kosten	662.946	1.522.005
Totaal overige schulden	7.468.001	7.646.203

De reservering vakantiedagen en overige uren is gestegen voor balansverlofdagen met € 206.362, vakantiedagen met € 106.325 en compensatiedagen met € 304.362.

De daling van de reservering voor de nog te betalen kosten wordt met name veroorzaakt door de netto-ontvangst van de overproductie Wet langdurige zorg

Toelichting:

9. Financiële instrumenten

Algemeen

Nieuw Unicum handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Dit beleid is in het boekjaar overeenkomstig uitgevoerd. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de instellingen verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

Kredietrisico

De handelsdebiteuren zijn verspreid over meerdere kleine partijen. Er is geen sprake van een significante concentratie van kredietrisico. Het maximale kredietrisico is gelijk aan het saldo van de handelsdebiteuren per balansdatum.

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico is beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen en uitgegeven leningen. Bij deze leningen is sprake van een vast rentepercentage over de gehele looptijd. De leningen worden aangehouden tot het einde van de looptijd. De instelling heeft derhalve als beleid om geen afgeleide financiële instrumenten te gebruiken om (tussentijdse) rentefluctuaties te beheersen.

Reële waarde

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan.

10. Niet in de balans opgenomen verplichtingen en niet in de balans opgenomen activa

Toelichting:

Stichting Nieuw Unicum

Obligoverplichting aan Waarborgfonds voor de Zorgsector

Nieuw Unicum is gehouden tot het betalen van een obligo, ingeval het risicovermogen van de Stichting Waarborgfonds voor de Zorgsector minder dan het garantieniveau bedraagt. Het obligo is een percentage van 3% van de resterende schuld

van de leningen, waarvoor de Stichting WfZ zich borg heeft gesteld.

Dit obligo is inroepbaar tot het maximum van het aldus te berekenen bedrag, gedurende de looptijd van de leningen die door de Stichting WfZ zijn geborgd.

Indien en voor zover het risicovermogen op enig moment 1% van de schuldrestanten per 31 december van het laatst verstreken kalenderjaar van de geldlening overschrijdt, worden de door de Stichting WfZ ingeroepen obligo's aan de deelnemende instellingen terugbetaald in welk geval dit obligo daarna wederom tot het maximun inroepbaar is.

1.1.5 TOELICHTING OP DE BALANS

Overwerkvergoeding voor deeltijdmedewerkers

Het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) heeft uitspraken gedaan met betrekking tot de overwerkvergoeding voor medewerkers die in deeltijd werken. Deze uitspraken kunnen gevolgen hebben voor de wijze waarop overuren worden beloond en zou mogelijk kunnen leiden tot een nabetaling met terugwerkende kracht voor deeltijdwerkers.

Bovengenoemde situatie is nog steeds van toepassing, echter is vanaf 2025 afgedekt in de nieuwe CAO.

Huurverplichtingen

Het jaarlijks bedrag van met derden aangegane huurverplichtingen van onroerende zaken bedraagt voor het komende jaar € 917.564, tussen 1 en 5 jaar € 804.451 en langer dan 5 jaar € 1.202.436

De leaseverplichtingen voor zorgbussen en kantoorapparatuur bedraagt € 291.426 en heeft een looptijd van korter dan 5 jaar.

Schijnzelfstandigheid zzp'ers (wet DBA)

Vanaf 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst volledig handhaven op schijnzelfstandigheid. Bedrijven en organisaties, waaronder ook zorginstellingen, die mensen als zzp’er inhuren voor werk dat zij niet zelfstandig uitvoeren, kunnen dan weer een boete of naheffingen krijgen. Daarbij geldt een overgangsperiode van 1 jaar waarin werkgevers en werkenden nog geen vergrijpboete krijgen als zij kunnen bewijzen dat zij stappen zetten tegen schijnzelfstandigheid.

Zoals in het bestuursverslag beschreven, heeft Nieuw Unicum in 2025 verschillende maatregelen getroffen om het risico op schijnzelfstandigheid te mitigeren, zoals het verminderen van de inzet van zzp’ers. Toch heeft Nieuw Unicum tot medio 2025 zzp’ers ingehuurd om de continuïteit en kwaliteit van zorg voor de cliënten te waarborgen. Hoewel Nieuw Unicum interne beheersmaatregelen hanteert ter voorkoming van schijnzelfstandigheid, waaronder toetsing van schijnzelfstandigheid, beoordeling van contracten en periodieke controles, blijft een resterend risico aanwezig.

Het risico op een vergrijpboete wordt door Nieuw Unicum als gevolg van de mitigerende maatregelen voor 2025 als minimaal ingeschat. De mogelijke verplichtingen, zijnde naheffingen, die voortvloeien uit de handhaving door de Belastingdienst zijn op dit moment niet met voldoende zekerheid vast te stellen. Daarom zijn deze niet in de exploitatie en de balans van 2025 opgenomen. Wij volgen de ontwikkelingen nauwgezet en zullen, indien noodzakelijk, in toekomstige verslagperiodes nadere informatie verstrekken over de mogelijke financiële consequenties.

Arbeidsgerelateerde verplichtingen

Nieuw Unicum was betrokken bij een juridische procedure met een werknemer. Deze is in maart 2026 afgerond. De uitkomst leidt niet tot materiële aanvullende financiële verplichtingen.

Onzekerheden opbrengstverantwoording

Als gevolg van materiële nacontroles door zorgkantoren, zorgverzekeraars en gemeenten op de gedeclareerde zorgprestaties kunnen correcties noodzakelijk zijn op de gedeclareerde productie. De effecten van eventuele materiële nacontroles zijn vooralsnog onzeker en daarom zijn er hiervoor geen verplichtingen opgenomen in de balans.

1.1.6 MUTATIEOVERZICHT MATERIËLE VASTE ACTIVA

	Bedrijfs-gebouwen en terreinen	Machines en installaties	Andere vaste bedrijfs-middelen, technische en administratieve uitrusting	Subtotaal	Ontvangen subsidies	Totaal
	€	€	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2025						
- aanschafwaarde	29.543.831	10.549.906	8.339.736	48.433.473	480.561	47.952.912
- cumulatieve herwaarderingen	-	-	-	-	-	-
- cumulatieve afschrijvingen	22.258.800	8.708.773	6.181.032	37.148.605	127.761	37.020.844
Boekwaarde per 1 januari 2025	7.285.031	1.841.133	2.158.704	11.284.868	352.800	10.932.068
Mutaties in het boekjaar						
- investeringen	272.930	15.224	340.150	628.303	-	628.303
- herwaarderingen	-	-	-	-	-	-
- afschrijvingen	1.000.076	433.236	620.101	2.053.412	-	2.053.412
- bijzondere waardeverminderingen	-	-	-	-	-	-
- activa ingebruikgenomen	-	-	-	-	-	-
- vrijval ontvangen subsidies	-	-	-	-	-25.552	-25.552
- *terugname geheel afgeschreven activa*						
.aanschafwaarde	-	-	-	-	-	-
.cumulatieve herwaarderingen	-	-	-	-	-	-
.cumulatieve afschrijvingen	-	-	-	-	-	-
- *desinvesteringen*						
aanschafwaarde	-	-	36.376	36.376	-	36.376
cumulatieve herwaarderingen	-	-	-	-	-	-
cumulatieve afschrijvingen	-	-	36.376	36.376	-	36.376
per saldo	-	-	-	-	-	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-727.146	-418.012	-279.951	-1.425.109	-25.552	-1.399.557
Stand per 31 december 2025						
- aanschafwaarde	29.816.761	10.565.130	8.643.510	49.025.401	480.561	48.544.840
- cumulatieve herwaarderingen	-	-	-	-	-	-
- cumulatieve afschrijvingen	23.258.876	9.142.009	6.764.757	39.165.642	153.313	39.012.329
Boekwaarde per 31 december 2025	6.557.885	1.423.121	1.878.753	9.859.759	327.248	9.532.511

1.1.7 Overzicht langlopende schulden ultimo 2025

Leninggever	Afsluit-datum	Hoofdsom	Totale loop-tijd	Soort lening	Werke-lijke-rente	Restschuld 31 december 2024	Nieuwe leningen in 2025	Aflossing in 2025	Restschuld per 31 december 2025	Restschuld over 5 jaar	Resterende looptijd in jaren eind 2025	Aflos-sings-wijze	Aflossing 2026	Gestelde zekerheden
		€			%	€	€	€	€	€			€	
BNG	21-feb-08	1.500.000	20	Onderhands	4,423%	300.000	0	75.000	225.000	0	3	Lineair	75.000	Geborgd bij WfZ
BNG	15-mrt-10	1.000.000	20	Onderhands	3,920%	300.000	0	50.000	250.000	0	5	Lineair	50.000	Geborgd bij WfZ
ING	1-okt-17	2.300.000	10	Onderhands	2,250%	1.523.750	0	115.000	1.408.750	833.750	2	Lineair	115.000	Hypotheek
ING	1-jul-18	2.500.000	10	Onderhands	2,350%	937.500	0	250.000	687.500	0	3	Lineair	250.000	Hypotheek
Aegon	1-apr-16	3.250.000	20	Onderhands	1,170%	1.868.750	0	162.500	1.706.250	893.750	11	Lineair	162.500	Geborgd bij WfZ
						4.930.000	-	652.500	4.277.500	1.727.500			652.500	

Toelichting

De ING bank heeft bijzondere bepalingen opgenomen waaraan Nieuw Unicum dient te voldoen. De EBITDA dient voor 2025 minimaal € 2,2 mln. te bedragen.

De solvabiliteit zal te allen tijde minimaal 25% bedragen.

De volgende zekerheden zijn door ING gesteld:

- Hypotheek van € 13,1 mln.
- Negative pledge / pari passu en cross default verklaring

1.1.8 TOELICHTING OP WINST- EN VERLIESREKENING

BATEN

16 Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening

16.1 Zorgverzekeringswet

De baten zorgverzekeringswet zijn als volgt samengesteld:	**2025**	**2024**
	€	€
Eerste Lijns Verblijf	102.687	173.572
Totaal	102.687	173.572

16.2 Wet langdurige zorg

De baten wet langdurige zorg zijn als volgt samengesteld:	**2025**	**2024**
	€	
Wet langdurige zorg	46.297.146	40.163.981
Correctie Wet langdurige zorg (voorgaande jaren)	509.101	181.638
Totaal	46.806.247	40.345.619

Toelichting:

De omzet Wet langdurige zorg is enerzijds gestegen door hogere tarieven (gemiddeld +4,3% incl. NHC/NIC) en anderzijds door uitbreiding van meerzorg (€ 3,6 mln.).

In 2024 was er een sprake van een overproductie van € 522.371. Deze is van het Zorgkantoor in 2025 ontvangen en ten gunste van het resultaat geboekt.

17. Overige bedrijfsopbrengsten

De overige bedrijfsopbrengsten (niet uit andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten) zijn als volgt samengeste	**2025**	**2024**
	€	€
Overige subsidies, waaronder loonkostensubsidies en EU-subsidies	408.831	387.397
Overige opbrengsten	632.565	605.980
Totaal	1.041.396	993.377

Toelichting:

Onder Overige subsidies zijn begrepen subsidies voor stageplaatsen en praktijkleren.

LASTEN

18. Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten

De kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten zijn als volgt samengesteld:	**2025**	**2024**
	€	€
Personeel niet in loondienst	6.458.875	4.101.286
Totaal	6.458.875	4.101.286

Toelichting:

De inzet van personeel niet in loondienst (PNIL) is in 2025 gestegen met € 2.357.589, waarvan een stijging voor Zorg € 2.523.344 maar voor overige PNIL een daling van € 165.755. Dit door een hoog ziekteverzuim van gemiddeld 13,0% in 2025 naast een hoog aantal vacatures (71 fte) waardoor er een blijvend hoge behoefte aan inzet met name van extern zorgpersoneel is.

1.1.8 TOELICHTING OP WINST- EN VERLIESREKENING

19. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten

De specificatie is als volgt:	**2025**	**2024**
	€	€
Lonen en salarissen	18.463.286	19.118.808
Sociale lasten	3.286.495	3.240.468
Pensioenpremies	1.619.731	1.645.639
Overige personeelskosten	1.784.172	1.541.908
Totaal personeelskosten	25.153.684	25.546.823

Specificatie gemiddeld aantal personeelsleden (in FTE's) per segment:	**2025**	**2024**
Zorg en dagbesteding	247	265
Behandeling	29	31
Overig	54	55
Gemiddeld aantal personeelsleden op basis van full-time eenheden	330	351
Aantal personeelsleden dat buiten Nederland werkzaam is	0	0

20. Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

De specificatie is als volgt:	**2025**	**2024**
	€	**€**
Afschrijvingen:		
- materiële vaste activa	2.053.412	1.980.038
Totaal afschrijvingen	2.053.412	1.980.038

21. Overige bedrijfskosten

De specificatie is als volgt:	**2025**	**2024**
	€	**€**
Voedingsmiddelen en hotelmatige kosten	3.305.837	2.705.879
Algemene kosten	2.631.211	2.853.711
Patiënt- en bewonersgebonden kosten	1.797.729	1.709.652
Onderhoud en energiekosten	1.479.525	1.391.150
Huur en leasing	948.198	879.434
Totaal overige bedrijfskosten	10.162.500	9.539.826

Toelichting:

De voedingsmiddelen en hotelmatige kosten zijn in 2025 toegenomen door een stijging van de voedingskosten (€506.237) vanwege de verdere uitrol van het nieuwe voedingsconcept in 2025. De algemene kosten zijn gedaald door een daling van de advieskosten (€ 262.631). De onderhoud en energiekosten zijn in

1.1.8 TOELICHTING OP WINST- EN VERLIESREKENING

LASTEN

22. Financiële baten en lasten

De specificatie is als volgt:	2025	2024
	€	€
Rentelasten	97.912	115.730
Rentebaten	81.986	52.401
Subtotaal financiële lasten	15.926	63.329
Totaal financiële baten en lasten	15.926	63.329

Toelichting:

In 2025 is een Zakelijk Kwartaal Spaarrekening geopend geopend bij de ING-bank. Dit resulteerde in een rentebaten van € 81.986. Deze opbrengst

23. Honoraria accountant	2025	2024
	€	€
De honoraria van de accountant over 2025 zijn als volgt:		
1a Controle van de jaarrekening	104.943	100.719
1b Controle van de jaarrekening voorgaand boekjaar	-	32.734
2 Overige controlewerkzaamheden (w.o. productieverantwoordingen)	5.590	5.381
3 Fiscale advisering	1.217	-
4 Niet-controlediensten	7.505	-
Totaal honoraria accountant	119.255	138.834

Toelichting:

De in de tabel vermelde honoraria voor de controle van de jaarrekening 2025 (2024) hebben betrekking op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2025 (2024), ongeacht of de werkzaamheden al gedurende het boekjaar 2025 (2024) zijn verricht. De kosten met betrekking op voorgaand

24. Transacties met verbonden partijen

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de instelling, haar deelnemingen en hun bestuurders en leidinggevende functionarissen.

Er hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan op niet-zakelijke grondslag.

1.1.9 WNT VERANTWOORDING 2025

De WNT is van toepassing op Stichting Nieuw Unicum. Het voor Nieuw Unicum toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 201.000 (het bezoldigingsmaximum voor zorg en jeugdhulp, klasse III, totaalscore 9 punten).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2025		
bedragen x € 1	**A.M. Jasper-van Nellen**	**M. de Vries**
Functiegegevens	BESTUURDER	BESTUURDER
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000
Dienstbetrekking?	[ja]	[ja]
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	181.036	181.587
Beloningen betaalbaar op termijn	16.014	16.014
Subtotaal	197.050	197.601
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	201.000	201.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	197.050	197.601
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2024		
bedragen x € 1	**A.M. Jasper-van Nellen**	**M. de Vries**
Functiegegevens	BESTUURDER	BESTUURDER
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000
Dienstbetrekking?	[ja]	[ja]
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	181.253	180.619
Beloningen betaalbaar op termijn	16.099	16.099
Subtotaal	197.352	196.718
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	190.000	190.000
Bezoldiging	197.352	196.718

1.1.9 WNT VERANTWOORDING 2025

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025					
bedragen x € 1	**B.M.J. Uitdehaag**	**J. Ravensbergen**	**C. Velink**	**E.M.H. Meeuwissen**	**C. Mijnarends**
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	24.120	16.080	16.080	16.080	16.080
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30.150	20.100	20.100	20.100	20.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	24.120	16.080	16.080	16.080	16.080
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2024					
bedragen x € 1	**B.M.J. Uitdehaag**	**J. Ravensbergen**	**C. Velink**	**E.M.H. Meeuwissen**	**C. Mijnarends**
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	22.800	15.200	15.200	15.200	15.200
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.500	19.000	19.000	19.000	19.000

3. Bezoldiging niet-topfunctionarissen

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2025 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

1.1.10 VASTSTELLING EN GOEDKEURING JAARREKENING

De raad van bestuur van Stichting Nieuw Unicum heeft de jaarrekening 2025 opgemaakt en vastgesteld in de vergadering van 23 februari 2026.

De raad van toezicht van de Stichting Nieuw Unicum heeft de jaarrekening 2025 goedgekeurd in de vergadering van 18 mei

Resultaatbestemming

Het resultaat wordt verdeeld volgens de resultaatverdeling in paragraaf 1.1.2.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum te melden.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

W.G.
A.M. Jasper-van Nelle 18 mei 2026

W.G.
M. de Vries 18 mei 2026

W.G.
B.M.J. Uitdehaag 18 mei 2026

W.G.
E.M.H. Meeuwissen-Huiberts 18 mei 2026

W.G.
C. Mijnarends 18 mei 2026

W.G.
J. Ravensbergen 18 mei 2026

W.G.
C. Velink 18 mei 2026

1.2 OVERIGE GEGEVENS

1.2 OVERIGE GEGEVENS

1.2.1 Statutaire regeling resultaatbestemming

In de statuten is bepaald, conform artikel 8, dat de Raad van Toezicht goedkeuring dient te verlenen aan de door de Raad van Bestuur voorgestelde resultaatbestemming.

1.2.2 Nevenvestigingen

Stichting Nieuw Unicum heeft geen nevenvestigingen.

1.2.3 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring van de onafhankelijke accountant is opgenomen op de volgende pagina.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Nieuw Unicum te Zandvoort

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van Stichting Nieuw Unicum ('de instelling') te Zandvoort gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Nieuw Unicum op 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG en de bepalingen bij en krachtens de Wet normering topinkomens (WNT).

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2025;
2. de winst- en verliesrekening over 2025; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en de Regeling Controleprotocol WNT 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Nieuw Unicum zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- het verslag van de interne toezichthouder;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling openbare jaarverantwoording WMG is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling openbare jaarverantwoording WMG en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens, alsmede voor het toevoegen van het verslag van de interne toezichthouder, in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de raad van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en het getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG en de bepalingen bij en krachtens de WNT. In dit kader is de raad van bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de raad van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de raad van bestuur afwegen of de instelling in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de raad van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de raad van bestuur het voornemen heeft om de instelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De raad van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de instelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude en fouten ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, de Regeling Controleprotocol WNT 2025, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de instelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de raad van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de raad van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amstelveen, 19 mei 2026

BDO Audit & Assurance B.V.
namens deze,

w.g.
drs. J.S. Terlingen RA