

Kwaliteitsbeeld 2025-2026



“Warme beleving, - en persoon gerichte zorg”



Woon- en Zorgcentrum Nieuw Boschzicht & Kasteel Bruinhorst



Inhoud

Introductie	3
Reflectie op de Beweging van het Kompas	3
1. Het gebruik van het kompas in de praktijk	3
2. Wat bracht de beweging teweeg?	3
3. Inzichten en aandachtspunten	4
4. Toekomstgerichte reflectie	4
Doel van het Kwaliteitsbeeld – Nieuw Boschzicht & Kasteel Bruinhorst	5
1. Wat is het doel van het Kwaliteitsbeeld?	5
2. Tellen en Vertellen – een combinatie van data en dialoog	5
3. Het Generiek Kompas als leidraad	5
4. Conclusie: Kwaliteit als gedeelde verantwoordelijkheid	6
Maatschappelijke Context: Kwaliteit bij Nieuw Boschzicht & Kasteel Bruinhorst	7
Terugblik op 2025	7
Vooruitblik naar 2026	7
Reflectie op kwaliteit	11
Nieuw Boschzicht (Leersum)	11
Kasteel Bruinhorst (Ederveen)	11
Werken aan kwaliteit: de vijf bouwstenen en betrokkenheid	11
Bouwsteen 1: Het Open Gesprek	11
Bouwsteen 2: Het Bouwen van Netwerken.....	11
Bouwsteen 3: Het Werk Organiseren	11
Bouwsteen 4: Leren en Ontwikkelen	11
Het Kwaliteitsbeeld.....	12
Belangrijkste thema's	12
Perspectief naar 2026	13
1. Waar staan we nu?	13
2. Wat betekenen deze reflecties voor het werken aan kwaliteit in 2025?	13
3. Thema's die in 2026 extra aandacht vragen	13
4. Wat mogen bewoners, naasten en mantelzorgers verwachten?	13
5. Van visie naar actie: beleid en implementatie	13
6. Tot slot	14

Introductie

Reflectie op de Beweging van het Kompas

Nieuw Boschzicht en Kasteel Bruinhorst

Het **Generiek Kompas Kwaliteitsbeeld** is ontworpen als hulpmiddel om de kwaliteit van leven, wonen en zorg vanuit meerdere perspectieven – cliënt, naasten, medewerkers en organisatie – systematisch in beeld te brengen. Bij **Nieuw Boschzicht** en **Kasteel Bruinhorst** is het kompas gebruikt om bewust stil te staan bij wat goede zorg betekent in de praktijk, en om de dialoog hierover aan te wakkeren.

In 2025 hebben Nieuw Boschzicht en Kasteel Bruinhorst het kompas verdiepend ingezet om bewust stil te staan bij wat goede zorg betekent in de praktijk én om de dialoog hierover structureel te versterken. Daarmee is een duidelijke beweging zichtbaar geworden van incidentele reflectie naar een meer duurzame kwaliteitscultuur.

1. Het gebruik van het kompas in de praktijk

In 2025 is het kompas binnen beide locaties structureel ingezet als gespreksinstrument. Teams reflecteerden gezamenlijk op thema's zoals:

- Persoonsgerichte zorg
- Professionele samenwerking
- Leren en verbeteren
- Zorgrelatie en autonomie

Het kompas bood niet alleen structuur, maar ook verdieping. Gesprekken werden minder impliciet en meer betekenisvol. Medewerkers ervoeren het als een ondersteuning om stil te staan bij de “waarom” van hun handelen, waardoor zorg bewuster en meer afgestemd werd op de bewoner.

2. Wat bracht de beweging teweeg?

A. Bewustwording en eigenaarschap

In 2025 is zichtbaar dat medewerkers zich sterker bewust zijn van hun invloed op de kwaliteit van zorg. Dit vertaalt zich in:

- Meer initiatief in verbeterprocessen
- Actiever signaleren van knelpunten
- Groter verantwoordelijkheidsgevoel voor het welzijn van bewoners

B. Meerstemmigheid

De inzet van het kompas heeft geleid tot een duidelijker en rijker beeld van kwaliteit doordat meerdere perspectieven structureel worden meegenomen.

Vertellen: bewoners en naasten geven aan dat hun stem beter wordt gehoord

Tellen: toename in participatie bij gesprekken en overlegmomenten

Dit heeft geleid tot belangrijke inzichten, zoals het belang van rust, ritme en herkenbaarheid in het dagelijks leven.

C. Teamreflectie en cultuurverandering

Het kompas stimuleerde openheid binnen teams. Men ging minder vanuit aannames werken en meer vanuit dialoog. Dit versterkte de onderlinge samenwerking en leidde tot meer reflectief handelen.

Binnen teams is een open en lerende cultuur verder ontwikkeld. Er wordt minder gewerkt vanuit aannames en meer vanuit dialoog en reflectie.

Dit heeft geleid tot:

- Betere samenwerking
- Meer onderlinge feedback
- Versterkt reflectief handelen

3. Inzichten en aandachtspunten

- **Doorontwikkeling nodig in borging:** Hoewel het kompas waardevolle inzichten gaf, vraagt de borging in de dagelijkse praktijk. Zonder structurele inbedding in werkoverleggen of kwaliteitsrondes vervaagt de impact. De beweging vraagt blijvende structurele inbedding in werkoverleggen en kwaliteitscycli.
- **Rol van leiderschap:** Leidinggevendenden spelen een cruciale rol in het faciliteren en stimuleren van deze kwaliteitsbeweging. Waar leiding actiever betrokken was, kwam het kompas meer tot zijn recht. Actieve betrokkenheid van leidinggevendenden blijkt bepalend voor succes.
- **Concrete vertaling naar handelen:** Sommige teams vonden het lastig om abstracte gesprekken om te zetten in concrete verbeteracties. Hier ligt een kans om te ondersteunen met werkvormen of tools die dit bruggetje helpen maken. De vertaling van inzichten naar concreet handelen vraagt verdere ondersteuning en methodische aanpak.

4. Toekomstgerichte reflectie

De beweging van het kompas is geen eenmalige exercitie maar een proces van duurzame kwaliteitsontwikkeling. Voor zowel Nieuw Boschzicht als Kasteel Bruinhorst geldt dat het kompas een fundament heeft gelegd voor een cultuur van continu leren en verbeteren. De volgende stap is om deze beweging te verankeren in de structuur (beleid, overlegvormen, scholing) én cultuur (reflectie, openheid, eigenaarschap) van de organisatie.

In 2026 ligt de nadruk op:

- Verdere verankering in beleid en werkprocessen
- Doorontwikkeling van een lerende organisatie
- Borging in cultuur: openheid, eigenaarschap en reflectie

Doel van het Kwaliteitsbeeld – Nieuw Boschzicht & Kasteel Bruinhorst

1. Wat is het doel van het Kwaliteitsbeeld?

Het kwaliteitsbeeld heeft als doel om op een betekenisvolle manier inzicht te geven in de kwaliteit van zorg, wonen en leven binnen de zorgorganisatie. Het gaat hierbij niet alleen om cijfermatige uitkomsten (“tellen”), maar juist ook om ervaringsverhalen, reflecties en perspectieven (“vertellen”).

Voor Nieuw Boschzicht en Kasteel Bruinhorst is het kwaliteitsbeeld ingezet om:

- In dialoog te komen over wat goede zorg is.
- Inzicht te krijgen in waar het goed gaat, en waar ontwikkeling nodig is.
- Een gezamenlijk beeld te vormen van kwaliteit, waarbij zowel cliënten, naasten, medewerkers als leidinggevenden een stem hebben.
- De basis te leggen voor gericht verbeteren vanuit gedeelde waarden en ervaringen.

Daarbij wordt nadrukkelijk gewerkt vanuit:

- **Tellen (data)**
- **Vertellen (ervaringen en dialoog)**

Het kwaliteitsbeeld ondersteunt:

- Dialoog over goede zorg
- Inzicht in sterke punten en ontwikkelgebieden
- Gezamenlijk eigenaarschap van kwaliteit
- Gerichte verbetering vanuit gedeelde waarden

2. Tellen en Vertellen – een combinatie van data en dialoog

Het kwaliteitsbeeld is opgebouwd vanuit de kracht van “tellen én vertellen”:

- Tellen: Objectieve informatie, zoals cliënttevredenheid, incidentregistratie, personeelsbezetting en audits. Deze cijfers geven belangrijke signalen over de feitelijke situatie.
- Vertellen: Subjectieve ervaringen van bewoners, familieleden en medewerkers, verkregen via gesprekken, verhalen, moreel beraad of het werken met het Generiek Kompas. Deze verhalen maken zichtbaar wat mensen écht belangrijk vinden.

Bij Nieuw Boschzicht en Kasteel Bruinhorst heeft deze combinatie gezorgd voor een rijk en genuanceerd beeld van de kwaliteit van zorg. Waar cijfers soms abstract blijven, zorgen verhalen voor verbinding en verdieping.

3. Het Generiek Kompas als leidraad

Het Generiek Kompas Kwaliteitsbeeld diende als hulpmiddel om gestructureerd stil te staan bij wat kwaliteit betekent in het dagelijks leven van bewoners en in het dagelijks handelen van medewerkers.

Het Generiek Kompas is in 2025 verder geïntegreerd in de praktijk en vormt in 2026 de basis voor:

- Persoonsgerichte zorg
- Welzijn en betekenisvol leven
- Deskundigheid en samenwerking

- Leren, reflecteren en verbeteren

Door dit gestructureerd in te zetten in werkoverleggen en reflectiebijeenkomsten, werd kwaliteit tastbaarder en meer gedeeld eigendom.

4. Conclusie: Kwaliteit als gedeelde verantwoordelijkheid

Het kwaliteitsbeeld, gevoed door tellen en vertellen, en geleid door het Generiek Kompas, heeft binnen Nieuw Boschzicht en Kasteel Bruinhorst bijgedragen aan een brede kwaliteitscultuur. Een cultuur waarin het gesprek over goede zorg niet alleen plaatsvindt bij incidenten of audits, maar een vast onderdeel wordt van het dagelijks werk.

De beweging die hiermee op gang is gebracht, verdient borging en verdere verdieping – met blijvende ruimte voor zowel cijfers als verhalen, en met bewoners en medewerkers als gelijkwaardige partners in kwaliteit.

Binnen Nieuw Boschzicht en Kasteel Bruinhorst is kwaliteit in 2025 zichtbaar ontwikkeld tot een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

In 2026 wordt deze beweging verder verdiept door:

- Structurele dialoog
- Integratie van data en ervaringen
- Actieve betrokkenheid van alle stakeholders

Maatschappelijke Context: Kwaliteit bij Nieuw Boschzicht & Kasteel Bruinhorst

Terugblik op 2025

Thema's:

- Versterking van belevingsgerichte zorg
- Verdere ontwikkeling van persoonsgerichte ondersteuning
- Professionalisering van medewerkers
- Intensivering van samenwerking met cliëntenraad en naasten

Resultaten:

- Borging van het Generiek Kompas
- Positieve ervaringen van bewoners en familie
- Groei in teamreflectie en samenwerking

Vooruitblik naar 2026

Strategische doelen:

- Versterken van de kwaliteitscultuur: Continueren van het gebruik van het Generiek Kompas en het stimuleren van een lerende organisatie.
- Innovatie en digitalisering in zorgverlening: Integratie van technologieën die de zelfstandigheid en het welzijn van bewoners bevorderen.
- Duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid: Implementatie van milieuvriendelijke praktijken binnen de organisatie.
- Versterking regionale samenwerking: Uitbreiden van netwerken met andere zorginstellingen en maatschappelijke organisaties.

Bouwsteen 1: Het Open Gesprek

Doel van het Open Gesprek

Het Open Gesprek vormt de basis van reflectie, ontwikkeling en verbetering binnen de zorgorganisatie. Het doel is om op een veilige, respectvolle en gelijkwaardige manier met elkaar te spreken over wat kwaliteit van zorg en leven betekent. In het Open Gesprek staan ervaringen, beleving en dialoog centraal – niet de beoordeling of verantwoording

Wat is het Open Gesprek?

Het Open Gesprek:

- Is een gestructureerde en terugkerende dialoog tussen medewerkers, bewoners, naasten, leidinggevenden en andere betrokkenen.
- Gebeurt zonder oordeel, met ruimte voor verschillen in perspectief.
- Richt zich op kwaliteit van leven en zorg zoals die door betrokkenen wordt ervaren.
- Levert input voor het kwaliteitsbeeld, kwaliteitsverslag of verbeterplannen.

In de praktijk bij Nieuw Boschzicht & Kasteel Bruinhorst

Binnen beide locaties zijn in 2025 stappen gezet om het Open Gesprek actief te voeren, onder meer in de vorm van:

- Reflectiebijeenkomsten in teams rond thema's van het Generiek Kompas.
- Gesprekken met bewoners en hun naasten over wat voor hen belangrijk is in het dagelijks leven.
- Moreel beraad bij ethische dilemma's.
- Dialoogmomenten met de cliëntenraad over ervaren kwaliteit.

Voorbeelden van gespreksthema's:

- Wat betekent "jezelf kunnen zijn" in ons huis?
- Hoe geven we vorm aan vrijheid en veiligheid?
- Wat betekent goede zorgrelatie voor jou?
- Wat zie je als een waardevolle dag voor bewoners?

Resultaten & Leerpunten

Wat heeft het opgeleverd?

- Meer begrip voor elkaars perspectieven (medewerkers, bewoners, familie).
- Een open cultuur waarin het bespreekbaar maken van knelpunten gemakkelijker wordt.
- Een concretere vertaling van abstracte waarden naar dagelijks handelen.
- Een open, veilige en lerende cultuur

- Structurele inbedding in het werkproces (niet alleen ad hoc).
- Training in gespreksvaardigheden en luisteren zonder oordeel.
- Betrekken van alle medewerkers, ook ondersteunend personeel en nachtdiensten.

Blik vooruit naar 2026

Om het Open Gesprek te continueren en te borgen, zijn de volgende acties voorzien:

- Vaste reflectiemomenten in het teamrooster (bijvoorbeeld maandelijks).
- Gebruik van gesprekskaarten of het Kompas om gesprekken te begeleiden.
- Teamleider faciliteren als gespreksbegeleiders, met coaching waar nodig.
- Documenteren van inzichten uit het gesprek en gebruiken voor kwaliteitsverbetering.

Bouwsteen 2: Het Bouwen van Netwerken

Doel

Het doel van deze bouwsteen is het versterken van samenhang en samenwerking tussen alle betrokkenen rondom de zorg van bewoners. Dit betreft interne netwerken (teams, disciplines) én externe netwerken (huisartsen, familie, vrijwilligers, buurt).

In de praktijk bij Nieuw Boschzicht & Kasteel Bruinhorst

In Nieuw Boschzicht en Kasteel Bruinhorst zijn er stappen gezet richting structurele samenwerking met mantelzorgers, lokale organisaties en externe zorgpartners. Er zijn overlegvormen ingericht en de betrokkenheid van informele netwerken is vergroot.

Resultaten & Leerpunten

Opgeleverd: sterkere samenwerking en betere afstemming van zorg.

Aandachtspunt: structurele afstemming borgen en tijdsinvestering goed organiseren.

Blik vooruit naar 2026

In 2026 wordt gewerkt aan continueren en borgen van netwerksamenwerking via casus overleggen, gezamenlijke scholing en het inzetten van wijkgericht werken.

Bouwsteen 3: Het Werk Organiseren

Doel

Deze bouwsteen richt zich op het zo organiseren van het werk dat dit bijdraagt aan goede zorg, werkplezier en eigenaarschap. De bedoeling is dat medewerkers ruimte ervaren én verantwoordelijkheid nemen.

In de praktijk bij Nieuw Boschzicht & Kasteel Bruinhorst

Er is aandacht besteed aan autonomie en eigenaarschap, het betrekken van medewerkers bij roosterbeleid en het vereenvoudigen van administratieve processen.

Resultaten & Leerpunten

Meer autonomie heeft gezorgd voor meer betrokkenheid en maatwerk in de zorg. Een heldere rolverdeling en efficiëntere processen

Blik vooruit naar 2026

Voor 2026 ligt de focus op het verder ontwikkelen en borgen van zelforganisatie, eigenaarschap stimuleren en administratieve lasten blijven verminderen.

Bouwsteen 4: Leren en Ontwikkelen

Doel

Het doel is een organisatiecultuur waarin leren vanzelfsprekend is. Medewerkers, teams en leidinggevenden ontwikkelen zich continu, ten dienste van betere zorg.

In de praktijk bij Nieuw Boschzicht & Kasteel Bruinhorst

Binnen beide locaties zijn reflectiemomenten geïntroduceerd, is scholing rond persoonsgerichte zorg aangeboden en zijn werkbegeleiders actief.

Resultaten & Leerpunten

Er is meer ruimte voor reflectie en feedback. Er ontstaat een cultuur waarin leren en verbeteren niet als extra voelt, maar als onderdeel van het werk.

Blik vooruit naar 2026

In 2026 worden ontwikkel en groeigesprekken per functie geborgd, meer intervisie en de rol van praktijkopleiders en werkbegeleiders geborgd.

Reflectie op kwaliteit

Resultaten van cliënttevredenheidsonderzoeken (uitgevoerd onder de bewoners van beide locaties)

Nieuw Boschzicht (Leersum)

Nieuw Boschzicht heeft een gemiddelde waardering van **8,2** uit 7 beoordelingen. Bewoners waarderen vooral de kleinschaligheid, persoonlijke aandacht en het vaste personeel. Er zijn positieve opmerkingen over de warme en huiselijke sfeer, evenals de betrokkenheid van medewerkers. Enkele aandachtspunten betreffen de staat van het interieur, waarbij suggesties worden gedaan voor verbeteringen .

Kasteel Bruinhorst (Ederveen)

Kasteel Bruinhorst ontvangt een gemiddelde waardering van **8,6** uit 8 beoordelingen. Bewoners prijzen de prachtige locatie, het vriendelijke personeel en de persoonlijke aandacht. De kleinschaligheid wordt als een groot voordeel gezien, evenals de snelle actie bij benodigde zorg. Een enkele opmerking betreft de schoonmaak van de kamers, wat als verbeterpunt wordt genoemd.

Werken aan kwaliteit: de vijf bouwstenen en betrokkenheid

Bouwsteen 1: Het Open Gesprek

Beide locaties stimuleren open gesprekken tussen medewerkers, bewoners, naasten en mantelzorgers. Deze gesprekken zijn gericht op het delen van ervaringen, wensen en verbeterpunten. Door regelmatige reflectiebijeenkomsten en moreel beraad wordt een cultuur van openheid en continue verbetering bevorderd.

Bouwsteen 2: Het Bouwen van Netwerken

Er wordt actief gewerkt aan het versterken van netwerken binnen en buiten de organisatie. Samenwerking met huisartsen, specialisten ouderengeneeskunde, psychologen en familieleden is essentieel. Deze netwerken zorgen voor een geïntegreerde aanpak van zorg, waarbij de regie vaak bij de familie ligt.

Bouwsteen 3: Het Werk Organiseren

De organisaties streven naar een werkomgeving waarin medewerkers autonomie en verantwoordelijkheid ervaren. Door het betrekken van personeel bij roosterbeleid en het vereenvoudigen van administratieve processen wordt het werk efficiënter georganiseerd. Dit draagt bij aan verhoogd werkplezier en betere zorgverlening.

Bouwsteen 4: Leren en Ontwikkelen

Er is een cultuur van continue leren en ontwikkelen. Medewerkers worden gestimuleerd om deel te nemen aan scholing en reflectiemomenten. Praktijkopleiders en werkbegeleiders spelen een sleutelrol in het faciliteren van professionele groei en het delen van kennis binnen de teams.

Het Kwaliteitsbeeld

Het kwaliteitsbeeld wordt gevormd door input van cliënten, naasten, mantelzorgers en professionals. Door het verzamelen van ervaringen en feedback wordt een integraal beeld van de kwaliteit van zorg gecreëerd. Dit beeld dient als basis voor het kwaliteitsjaarplan en verdere verbeterinitiatieven.

Belangrijkste thema's

Uit de reflectie komen de volgende thema's naar voren:

- **Persoonsgerichte en belevingsgerichte zorg:** Het centraal stellen van de individuele wensen en behoeften van bewoners.
- **Kleinschaligheid en huiselijkheid:** Het creëren van een warme en vertrouwde omgeving.
- **Samenwerking en netwerken:** Het versterken van interne en externe samenwerkingsverbanden.
- **Professionalisering en ontwikkeling:** Het continu investeren in de ontwikkeling van medewerkers.
- **Open communicatie en feedbackcultuur:** Het bevorderen van openheid en het actief betrekken van alle stakeholders bij kwaliteitsverbetering.

Perspectief naar 2026

Woon- en Zorgcentrum Nieuw Boschzicht & Kasteel Bruinhorst



1. Waar staan we nu?

Uit de reflectie blijkt dat beide locaties beschikken over blijvende sterke fundamenten: warme, kleinschalige zorg, persoonlijke aandacht, en betrokken medewerkers. Bewoners waarderen vooral het veilige en huiselijke karakter van de zorgomgeving. Tegelijkertijd zijn er ontwikkelpunten zichtbaar op het gebied van communicatie, samenwerking en het verder borgen van professionele reflectie en netwerkgericht werken. Een continu proces met focus op duurzame borging en integrale kwaliteitsontwikkeling.

2. Wat betekenen deze reflecties voor het werken aan kwaliteit in 2025?

De reflectie laat zien dat kwaliteit niet iets is dat "af" is, maar een doorlopend proces van luisteren, leren en verbeteren. In 2025 verschuift de focus op duurzame borging en integrale kwaliteitsontwikkeling.

3. Thema's die in 2026 extra aandacht vragen

Gebaseerd op de terugblik, cliëntervaringen en bouwstenen zijn dit de prioritaire thema's voor 2026:

- **Open gesprek** → Gesprekken over kwaliteit zijn verankerd in het dagelijks werkproces.
- **Netwerken** → borging samenwerking met naasten, vrijwilligers en professionals uit de wijk.
- **Eigenaarschap** → Medewerkers nemen ruimte voor professionele afwegingen.
- **Leren en ontwikkelen** → Scholing, reflectie en intervisie
- **Communicatie** → Transparante en proactieve communicatie
- **Digitalisering** → Slimme inzet van digitale middelen ter ondersteuning van persoonsgerichte zorg.

4. Wat mogen bewoners, naasten en mantelzorgers verwachten?

In 2026 kunnen mensen met een zorgvraag en hun naasten het volgende verwachten:

- **Persoonsgerichte zorg.**
- **Actieve betrokkenheid:** in gesprekken over zorg, wonen en welzijn.
- **Betrouwbare en liefdevolle zorg:** geleverd door een deskundig en betrokken team.
- **Transparantie:** over wat wel en niet kan, met respect voor elkaars perspectieven.






5. Van visie naar actie: beleid en implementatie

De doelen voor 2026 worden vertaald naar concrete acties via het nieuwe kwaliteitsbeeld en team ontwikkelplannen. Dit gebeurt in lijn met het Generiek Kompas.

Beleidsmatige vertaling:

- Elk bouwsteen heeft een plek in het kwaliteitsbeeld 2026.
- Manager zorg en bedrijfsvoering werkt samen met medewerkers, cliëntenraad en teamleider aan heldere werkafspraken.
- Teams formuleren zelf verbeterdoelen en monitoren voortgang.

Concrete acties:

-  Maandelijkse teamreflecties over kwaliteit.
-  Structureel leerplan met interne scholing en intervisie.
-  Uitbreiding van het netwerkoverleg met externe partners en mantelzorgers.
-  Formats voor dialooggesprekken met bewoners en naasten.
-  Organisatie brede aandachtvelden rondom thema's als welzijn, dementiezorg, en digitalisering.

Wie zijn betrokken?

- **Bewoners en naasten:** via cliëntgesprekken, familieavonden, cliëntenraad.
- **Zorgmedewerkers:** als mede-eigenaren van de verbetercyclus.
- **Leidinggevenden:** als procesbegeleiders en cultuurdragers.
- **Externe partners:** huisartsen, vrijwilligersorganisaties, ketenpartners.
- **Bestuur:** borgt samenhang en vertaalt kwaliteit naar strategie.

6. Tot slot

Nieuw Boschzicht en Kasteel Bruinhorst zetten in 2026 vol in op zorg die **persoonlijk, verbonden en professioneel** is. De beweging van tellen naar vertellen, van controleren naar vertrouwen, en van losstaande acties naar samenhangende ontwikkeling, krijgt verder vorm. Niet alleen omdat het moet, maar omdat het goed is – voor bewoners, hun naasten én de mensen die er met hart en ziel werken. In 2026 is kwaliteit zichtbaar verankerd in cultuur, gedrag en systemen. De beweging van reflectie naar structurele verbetering is duurzaam geborgd.

Datum publicatie: 31-3-2026

Verantwoordelijke: Armilda Vos

Website: www.nieuwboschzicht.nl en www.kasteelbruinhorst.nl