

Jaarbeeld 2025

Woonzorgcentrum de Zeeg



de Zeeg



woonzorgcentrum

inhoud:

voorwoord 3

even voorstellen 4

bouwsteen 1 11

het zorgproces rond de
individuele bewoner

bouwsteen 2 17

bewonerservaringen

bouwsteen 3 23

medewerkers en hun
professionele ontwikkeling

bouwsteen 4 30

veiligheid, welzijn en
inzicht in kwaliteit

samenvatting en reflectie 36

Colofon

Tekst en samenstelling: Bianca Rijnders,

Susan Smits-Reuvers

Fotografie: Paul Tolenaar en medewerkers van de Zeeg

Ontwerp: Drukkerij Rozijnrepro

Geraadpleegde bronnen:

Kwartaalrapportages

Jaarbeeld over 2024

ONS cliëntendossier

Jaarplan, meerjarenbeleidsplan, jaarverslagen

Interviews

Waterkraan

Nieuwsflits



voorwoord



In 2025 stond bij ons veel in het teken van voorbereiding, verandering en vooruitkijken. Achter de schermen werd intensief gewerkt aan een nieuwe woonlocatie die in 2026 haar deuren zou openen.

Een project waarin veel samenkwam: bouwen aan een toekomstbestendige organisatie, betere woon- en werkomstandigheden creëren en vooral een plek realiseren waar bewoners zich écht thuis kunnen voelen.

Zo'n grote verandering brengt altijd verschillende gevoelens met zich mee. Er was enthousiasme en nieuwsgierigheid, maar ook spanning en onrust. Voor bewoners betekende het vooruitzicht van een verhuizing afscheid nemen van het vertrouwde en wennen aan nieuwe situaties.

Voor medewerkers en verwanten vroeg het om meedenken, aanpassen en soms improviseren.

Tegelijkertijd groeide gedurende het jaar ook het besef dat we samen bezig waren iets bijzonders tot stand te brengen.

Wat vooral zichtbaar werd, was de enorme betrokkenheid binnen onze organisatie. Bewoners dachten mee over kleuren en inrichting, medewerkers over praktische zorgprocessen, vrijwilligers hielpen waar nodig en op allerlei plekken werden ideeën gedeeld, problemen opgelost en stappen vooruit gezet. Soms ging dat soepel, soms met uitdagingen en vertragingen, maar altijd met hetzelfde doel voor ogen: een fijne en veilige plek creëren voor bewoners.

Als we terugkijken op 2025, zien we daarom niet alleen een jaar van voorbereiding op nieuwbouw: Het was een jaar waarin letterlijk én figuurlijk gebouwd werd aan de toekomst van de Zeeg. Ik kan niet anders dan hier trots op terugkijken.

Ik wens u veel leesplezier.
Bianca Rijnders, bestuurder

even voorstellen



Inleiding

Ons Jaarbeeld: terugkijken én vooruitkijken

Elk jaar nemen we bij De Zeeg bewust de tijd om stil te staan bij wat we samen hebben bereikt. Waar zijn we trots op? Welke stappen hebben we gezet? En wat hebben we onderweg geleerd? Ons jaarbeeld is daarom niet alleen een terugblik op het afgelopen jaar, maar ook een moment om vooruit te kijken: waar willen we naartoe en hoe gaan we dat samen realiseren? Bij De Zeeg gebruiken we het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg van de VGN als leidraad voor onze ontwikkeling. Dit kompas helpt ons om de kwaliteit van zorg

voortdurend te volgen en te verbeteren. Volgens deze aanpak levert



iedere zorgaanbieder eens in de twee jaar een kwaliteitsbeeld op, met in de tussenliggende jaren een voortgangsbericht. Binnen De Zeeg hebben we ervoor gekozen om elk jaar een jaarbeeld te maken. Zo blijven we scherp op onze ontwikkeling en houden we met elkaar het gesprek gaande over wat goed gaat en wat beter kan. Het jaarbeeld is daarmee een belangrijk onderdeel van onze PDCA-cyclus: plannen, uitvoeren, controleren en verbeteren.

Het kwaliteitskompas is opgebouwd uit vier bouwstenen die samen de basis vormen voor goede zorg en begeleiding:

1

Het zorgproces rond de individuele bewoner
De bewoner staat altijd centraal. We zorgen ervoor dat onze ondersteuning aansluit bij de unieke behoeften en wensen van iedere bewoner.

2

De ervaringen van de bewoner
We luisteren actief naar wat bewoners zelf ervaren. Hun inzichten helpen ons om zorg en begeleiding nog beter af te stemmen op persoonlijke voorkeuren.



3

Professionele ontwikkeling van medewerkers
Onze medewerkers blijven zich ontwikkelen. We investeren in scholing en training, zodat zij beschikken over actuele kennis en vaardigheden.

4

Veiligheid, welzijn en inzicht in kwaliteit
We werken continu aan verbetering. Door gegevens en informatie te verzamelen, krijgen we inzicht in onze prestaties en zien we waar we nog beter kunnen worden.

Samen zorgen deze bouwstenen ervoor dat we niet alleen terugkijken op wat goed ging, maar ook vooruitkijken naar hoe we nóg betere zorg kunnen bieden.

Kerngegevens

Bij de Zeeg wordt zorg en begeleiding geboden aan mensen met een verstandelijke beperking.

We onderscheiden grofweg drie groepen:

- Bewoners van wie de begeleidingsvraag langzaam maar zeker verschuift naar meer (verpleegkundige) zorg
- Bewoners die zelfstandig wonen, maar intensieve begeleiding en coaching nodig hebben om mee te doen in de maatschappij
- Actievere bewoners die naast zorg en begeleiding ook behoefte hebben aan passende en aantrekkelijke activiteiten

De Zeeg kiest bewust voor kleinschaligheid en persoonlijke aandacht. We bieden daarmee een unieke woon- en werkplek aan voor bewoners en medewerkers waar zij zich kunnen blijven ontwikkelen, ertoe doen en waar zij zichzelf kunnen zijn. Ook wanneer door gezondheidsredenen de vitaliteit afneemt blijft de Zeeg een veilige plek, waar goede zorg en begeleiding geboden wordt, met behoud van de autonomie van de bewoner. Onze bewoners kunnen, als zij dat wensen, in alle levensfasen bij de Zeeg blijven wonen.

Al ruim 45 jaar is de Zeeg geankerd in de wijk Elderveld in Arnhem Zuid met 4 woonlocaties en een locatie waar dagbesteding geboden wordt. Het is voor de Zeeg belangrijk om de locaties in nabijheid te hebben. Op deze manier ontmoeten medewerkers en bewoners en wijkgenoten elkaar. Alle locaties zijn dan ook op loopafstand van elkaar. Ook de externe ondersteuning is dichtbij zoals de huisarts, apotheker, fysiotherapie en verdere eerstelijnszorg.

Veel bewoners zijn met pensioen of werken extern. Bewoners die geen externe baan of dagbesteding hebben gaan naar onze eigen dagbesteding 't Trefpunt.

In 2025 werd zorg en ondersteuning geboden door totaal 44,42 FTE medewerkers aan 51 bewoners. Op 't Trefpunt worden activiteiten aangeboden voor zo'n 30 bewoners en op locatie de Zeeg nog eens aan 5 bewoners. Hun leeftijden verschillen van 22 tot en met 81 jaar en het merendeel van de bewoners zijn in de jaren 50 en 60 geboren. Bijna de helft van hen hebben hulpmiddelen nodig om te bewegen. De VG indicaties verschillen tussen VG-2 tot en met VG-8 waarbij de meeste bewoners een VG-6 zorgindicatie hebben. De Zeeg kan geen zorg leveren aan mensen met een VG-7 indicatie.

Woonzorgcentrum de Zeeg locaties

Locatie	Aantal bewoners 2025
de Zeeg	18
Steunpunt	16
Nieuwkoopstraat	6
Buitengroep	6
Ambulant (VPT)	5
Dagbesteding	
de Zeeg	5
't Trefpunt	30





Een spannend jaar voor de Zeeg

2025 was een spannend jaar: er werd gestart met de nieuwbouw. Direct naast de hoofdlocatie startte de bouw van een duurzame woonlocatie waar 12 van onze zorg-intensieve bewoners zullen gaan wonen. Een renovatie van de hoofdlocatie, het op termijn afstoten van de locaties Nieuwkoop en de Buitengroep en een interne verhuizing van veel bewoners zal ergens in 2026 van start gaan. Dit brengt de Zeeg de mogelijkheid om vanaf 2026 echt doelgroepgericht te werken en te wonen.

In 2025 is het meerjarenbeleid 2025-2028 ontwikkeld en daardoor de start van de nieuwe koers 'verbinding regie en innovatie'. De Zeeg ging aan de slag met een onderzoek naar spraak gestuurd rapporteren om de werkdruk te verlagen en het verder activeren van het netwerk rondom de bewoners. Dit past bij de ambitie van de Zeeg om meer te werken volgens de Positieve Gezondheidstheorie, waarbij we samen kijken naar wat iemand zelf kan en wat belangrijk is voor een fijn leven, waaronder een sociaal netwerk.

Vrijheid en autonomie

Vrijheid om dingen op je eigen manier te doen draagt in belangrijke mate bij aan ons welzijn en geluk. Toch verschilt de behoefte aan vrijheid en zelfstandigheid per persoon. Sommige mensen verlangen naar autonomie, terwijl anderen juist meer waarde hechten aan veiligheid en het gevoel ergens bij te horen. Autonomie klinkt dus anders voor ieder individu.

Bij De Zeeg vinden we het belangrijk dat zowel bewoners als medewerkers de ruimte ervaren om hun leven of werkzaamheden op hun eigen manier vorm te geven. Iedereen brengt immers een eigen levensbeschouwing, talenten en ervaringen mee. Betekent dit dat iedereen alleen voor zichzelf leeft en zich niets hoeft aan te trekken van anderen of van regels? Zeker niet. Ook binnen De Zeeg bestaan kaders, en we blijven in verbinding staan met elkaar.

Autonomie betekent ook zelfbeschikking. Daarom hechten we er veel waarde aan dat bewoners keuzes kunnen maken. Bijvoorbeeld over wel of niet behandelen bij ziekte, of over hoe zij hun dag willen invullen.



Positieve Gezondheid (PGZ)

De zorg heeft de afgelopen jaren een belangrijke verandering doorgemaakt. Waar vroeger vooral werd gekeken naar ziektes en beperkingen, richt de Zeeg nu steeds meer op zgn. Positieve Gezondheid. Dit idee draait om het versterken van wat mensen wel kunnen en wat voor hen belangrijk is in het leven, in plaats van te focussen op wat niet meer mogelijk is.

Bij Positieve Gezondheid kijkt men naar zes levensdomeinen: lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, zingeving, kwaliteit van leven, meedoen in de samenleving, en dagelijks functioneren. Het gaat niet alleen om medische zorg, maar om wat mensen helpt om gelukkig en zinvol te leven, ondanks hun eventuele beperkingen.

Deze zijn vormgegeven in een web. Dit is een middel om inzicht te krijgen in het welbevinden van de persoon op deze domeinen.

In 2025 zou een start gemaakt worden met het werken volgens deze principes door te onderzoeken hoe de Zeeg het web van Positieve Gezondheid kan inzetten:

- Bij jaargesprekken met medewerkers en
- Bij het op- of bijstellen van zorgplannen met bewoners.

De Zeeg heeft afgelopen jaar de voorbereidingen getroffen om vanuit de visie op Positieve Gezondheid de jaargesprekken te gaan voeren. Vanaf aanvang 2026 wordt dit format gebruikt voor alle jaargesprekken.

ZZP'ers en schijnzelfstandigheid

Vanaf 1 januari 2025 ging de Belastingdienst strenger controleren op schijnzelfstandigheid.

De Wet DBA is bedoeld om te voorkomen dat iemand als zzp'er wordt ingehuurd, terwijl die eigenlijk gewoon werkt als werknemer. De Belastingdienst kijkt daarbij vooral naar hoe het werk écht wordt gedaan, en niet alleen naar wat er op papier staat.

Bedrijven en organisaties – dus ook zorginstellingen zoals de Zeeg – kunnen een boete of naheffing krijgen als ze zzp'ers inzetten

voor werk dat eigenlijk niet zelfstandig wordt uitgevoerd.

In 2025 geldt er nog een overgangsjaar. Dat betekent dat werkgevers en zzp'ers nog geen boete krijgen, zolang ze kunnen laten zien dat ze serieus bezig zijn om schijnzelfstandigheid te voorkomen.

De Zeeg werkt vanaf 1 januari 2025 helemaal niet meer met zzp'ers voor functies die normaliter door eigen medewerkers worden uitgevoerd.

Samenwerkingsrelaties

Kanslijn 5 'Stimuleren netwerk voor rol in zorg en ondersteuning'

Samen leven in de wijk

De Zeeg staat midden in de wijk, midden in de samenleving en is voor bewoners een veilige uitvalsbasis om (meer) zelfredzaam te worden of te blijven waarbij zoveel mogelijk wordt uitgegaan van de eigen kracht.

In de gehandicaptenzorg betekent het werken volgens de principes van Positieve gezondheid ook dat we bewoners meer centraal stellen in de keuzes die we samen maken. We luisteren naar hun wensen en dromen: wat vinden zij belangrijk? Dit kan betekenen dat iemand leert koken om zelfstandiger te worden, of dat we aandacht geven aan hobby's en sociale contacten. Ook familie en begeleiders spelen hierin een belangrijke rol. Het draait om samenwerken om het leven van de bewoner zo betekenisvol mogelijk te maken, en dus niet alleen gericht op zorg.

Een belangrijk gevolg hiervan is dat de Zeeg het netwerk van de bewoner steeds actiever betreft. Familie, vrienden, vrijwilligers en burens spelen een grote rol in het ondersteunen van het dagelijks leven en het vergroten van de zelfredzaamheid. Dit wordt ook belangrijker door de demografische ontwikkelingen in Nederland: vergrijzing en tekorten aan zorgmedewerkers vragen om een grotere samenwerking tussen formele zorg & begeleiding en ondersteuning door bv. het eigen netwerk en vrijwilligers. Door samen te werken, creëren we een sterke basis voor een betekenisvol leven voor onze bewoners.



Samen wonen in de wijk

Het kleinschalige en 'ons kent ons' gevoel is één van de redenen dat bewoners (en verwanten en medewerkers) voor de Zeeg kiezen. Vaak hebben bewoners eerst elders gewoond en kiezen vervolgens voor de Zeeg vanwege de menselijke maat. De Zeeg heeft dan ook geen specifieke groeistrategie. Actueel kunnen er alleen op het gebied van ambulante zorg bewoners bijkomen.

Het sociale netwerk van bewoners wordt zorgvuldig in kaart gebracht. Wanneer iemand weinig mensen om zich heen heeft, worden vrijwilligers en buurtbewoners betrokken om extra steun en contact te bieden. Dankzij eerdere initiatieven van de Zeeg in wijk Elderveld hebben kwetsbare bewoners nu meer mogelijkheden om hun dag zinvol te besteden en anderen te ontmoeten, waardoor hun wereld kan vergroten.

Duurzaamheid



Bij De Zeeg leeft duurzaamheid écht. Ondanks dat we een kleine organisatie zijn, nemen we onze verantwoordelijkheid en maken we bewuste keuzes in onze bedrijfsvoering en huisvesting. Niet omdat het moet, maar omdat we vinden dat het kan én dat het hoort. Daarom doen we actief mee aan de Green Deal Duurzame Zorg. Ons enthousiaste Green Team zet zich continu in om De Zeeg duurzamer te maken. Zij adviseren het bestuur – gevraagd en ongevraagd – en zetten nieuwe ideeën om in concrete acties. De Zeeg heeft de Green Deal 3.0 ondertekend en heeft in 2025 opnieuw succesvol voldaan aan de eisen voor het Bronzen keurmerk. In het voorjaar van 2026 volgt de tweede en laatste controle.

Campagne Zorg voor Energie

Ook in 2025 deed De Zeeg weer mee aan de landelijke campagne Zorg voor Energie van Milieu Platform Zorg. Tijdens deze actie in oktober maken we bewoners en medewerkers bewust van eenvoudige manieren om energie te besparen. Zo houden we duurzaamheid levend in het dagelijks werk.

Afvalscheiding en hergebruik

Afval scheiden doen we bij De Zeeg al jaren. Papier, plastic, GFT en restafval worden apart ingezameld. In 2025 hebben we samen met afvalverwerker PreZero een volgende stap gezet: ook glas wordt nu gescheiden ingezameld. Voor 2026 staan ondergrondse containers gepland, passend bij het nieuwbouwproject. Daarnaast kijken we altijd eerst of spullen een tweede leven kunnen krijgen. Zo verhuisden tafels uit de ontmoetingsruimte naar de dagbesteding en kochten we vergadertafels en een bankje via een recyclingbedrijf.

Waterarm schoonmaken

Sinds eind 2024 werkt ons schoonmaakteam met waterarm schoonmaken. In plaats van emmers met water gebruiken we microvezeldoeken en speciale middelen. Dat is hygiënischer, duurzamer en minder belastend voor handen en polsen. In 2025 werd deze manier van werken al snel de nieuwe standaard.

Medewerkers van de huishoudelijke dienst vertellen:

“We zijn heel blij met deze manier van schoonmaken. Het is minder belastbaar voor handen en polsen en ook veel hygiënischer.”



bouwsteen 1:

de bewoner en de Zeeg

**het proces rond
de individuele bewoner**





Innovatie

Kanslijn 2 'Bewezen arbeidsbesparende technologieën worden geïmplementeerd in de eigen zorgpraktijk'

Onder innovatie verstaat de Zeeg niet alleen het gebruik van nieuwe technologie. Het kan ook een nieuwe manier van werken betekenen of sociale innovatie. In 2025 heeft de Zeeg zich, naast de overgang naar de Cloud van de IT-omgeving, vooral gericht op arbeidsbesparende werkwijzen, vaak door technologie ondersteunt.

Er is ingezet op een spreekbelfunctie waarmee bewoners en zorgmedewerkers elkaar op afstand kunnen contacteren. Dit scheelt tijd doordat er minder heen en weer gelopen hoeft te worden en stelt bewoners in staat om met een simpele vraag zelfstandig verder te kunnen. Zo wordt onnodige

overname door zorgmedewerkers voorkomen en de zelfstandigheid van bewoners bevorderd.

Administratieve druk is binnen en buiten de zorg een veelgehoorde klacht. Taken zoals rapporteren, corresponderen en notuleren kosten veel tijd en energie, terwijl ze wel essentieel zijn voor goede begeleiding en planning. De Zeeg ziet vooral kansen in spraak gestuurde technologie om deze druk te verlagen. In 2025 is onderzocht hoe dit voor zorgen/facilitaire/stafprocessen het beste kan worden ingezet. Begin 2026 wordt gestart met spraak gestuurd notuleren.

Kanslijn 2 'Bewezen arbeidsbesparende technologieën worden geïmplementeerd in de eigen zorgpraktijk'

De Zeeg stelt bewoners steeds meer centraal in gezamenlijke keuzes door te luisteren naar hun wensen en dromen.

Wat zij belangrijk vinden staat voorop, of dat nu het aanleren van praktische vaardigheden is of aandacht voor hobby's en sociale contacten. Familie en begeleiders zijn hierbij belangrijke partners; samen werken we aan een zo betekenisvol mogelijk leven, niet alleen gericht op zorg.

Het netwerk van de bewoner wordt steeds actiever betrokken. Familie, vrienden, vrijwilligers en burens spelen een essentiële rol in het dagelijks leven en het vergroten van zelfredzaamheid. In 2025 heeft De Zeeg zich extra gericht op het meenemen van verwanten en andere betrokkenen in deze visie, om begrip te vergroten en het beeld dat De Zeeg "alles oplost" te doorbreken. Zo is hier tijdens een themabijeenkomst voorverwanten, mede georganiseerd door onze cliënten- en verwantenraad, veel aandacht voor geweest. Er werden mooie gesprekken gevoerd met verschillende verwanten waar ook de (on)mogelijkheden op tafel kwamen.

De arts VG en de bewoner

Sinds het voorjaar van 2025 is er elke maand een arts verstandelijk gehandicapten (arts VG) in de Zeeg. Een arts VG heeft zich gespecialiseerd in het onderzoeken, behandelen en begeleiden van mensen met een (licht) verstandelijke beperking en/of andere beperking. Ook adviseert de arts VG familie/vertegenwoordigers en begeleiders. Huisartsen en medisch specialisten kunnen voor advies ook terecht bij de arts VG. Een arts VG is dus een specialist, net als een KNO-arts of een internist.

Aimé Okouéré, arts VG voor de Zeeg, is werkzaam bij Siga en wordt gedetacheerd in de Zeeg voor 4 uur per maand. Regiebegeleiders weten wanneer hij in huis is en maken via onze gedragskundige, een afspraak

met hem en de bewoner voor een consult. Dit is in principe alleen mogelijk voor bewoners met een indicatie VG 5 of hoger. Ook heeft Aimé contact met de huisarts van de bewoners over de afgesproken behandeling of het voorgestelde advies. Het voordeel voor onze bewoners is dat ze niet lang hoeven te wachten voordat ze bij de arts VG terecht kunnen (geen wachtlijstproblemen) en dat de regiebegeleider en gedragskundige nauw betrokken zijn bij het consult. Op deze manier kunnen de bewoners van de Zeeg sneller en beter behandeld worden wanneer nodig.



Registratie meldingen incidenten cliënten

MIC staat voor 'Meldingen Incidenten Cliënten'. Deze worden rechtstreeks gemeld in het ECD. MIC-meldingen en eventuele verbeteracties worden meegenomen in de kwartaalrapportages en besproken binnen het teamoverleg Zorg.

Medicatie wordt digitaal afgetekend via het elektronisch medicatiesysteem nCare, met waar nodig dubbele controle. Zorgmedewerkers loggen met een persoonlijk account in en kunnen medicatie aftekenen via tablet of smartphone.

MIC meldingen worden elk kwartaal besproken in kwartaalrapportages met de Cliënten- en verwan-tenraad, de Raad van Toezicht en in teamverga-deringen. Afhankelijk van het incident worden passende acties uitgezet, zoals overleg met arts of gedragskundige, contact met de apotheek of aanpassing van het zorgplan. Vanaf 2026 worden deze rapportages per trimester opgesteld.

Bij de ouder wordende bewonersgroep worden valincidenten, na afstemming met bewoner en wettelijk vertegenwoordiger, soms (deels) als geaccepteerd risico beschouwd. Afgenomen mobiliteit en evenwicht vragen om maatwerk, waarbij risico's zo veel mogelijk worden beperkt met hulpmiddelen zoals bewegingssensoren, valmatten en fysiotherapie.

Overige meldingen vallen onder 'anders' of 'on-gewenst gedrag'. De categorie 'anders' betrof met name kleine praktische incidenten. Bij ongewenst gedrag had ongeveer de helft van de meldingen betrekking op één bewoonster die zich niet aan afspraken rond het gebruik van de gemeen-schappelijke ruimte hield.

	2024	2025
Valincidenten	41	34
Agressie incidenten	36	22
Seksueel ongewenst gedrag	3	0
Overig	9	16

Medicatiemeldingen

Per dag zijn er zo'n 90 medicatiemomenten en per kwartaal is dit 8100x. In verhouding zijn de aantallen medicatiefouten minimaal. Wel blijft het belangrijk om dit te blijven monitoren en waar nodig actie te ondernemen om medicatiefouten te voorkomen.

Medicatie meldingen	2024	2025
Q1	10	15
Q2	12	17
Q3	16	23
Q4 (tot 22 okt)	22	2



Analyse MIC-meldingen

Op 3 november hebben het MT en de kwaliteitsfunctionaris een analyse uitgevoerd van de MIC en medicatiemeldingen over 2025. Daarbij viel een toename op van meldingen rond gedrag en medicatie. Analyse hiervan leidde tot twee actiepunten:

- Een groot deel van de meldingen over ongewenst gedrag heeft betrekking op bewoners met autisme. Aangezien meerdere bewoners binnen de locatie autisme hebben, vraagt dit om specifieke kennis en vaardigheden bij de begeleiding. Daarom wordt scholing georganiseerd, die wordt opgenomen in het jaar- en scholingsplan 2026.
- Daarnaast is een toename zichtbaar van medicatiefouten die buiten De Zeeg ontstaan maar intern worden gesignaleerd, zoals onjuiste recepten of afwijkende doseringen. De Manager Zorg zal hierover contact leggen met betrokken partijen zoals ziekenhuis, apotheek en huisarts, onder andere door het indienen van klachten en het initiëren van overleg.

Noot: Wegens de analyse MIC-meldingen op 3 november zijn de cijfers vanaf 22 oktober tot eind 2025 niet meegenomen.

Werken met kernteams

In 2024 ontstond bij De Zeeg het idee om met **kernteams** te gaan werken. Aanleiding was een moeilijke periode met een bewoner die eigenlijk niet meer goed op zijn plek zat bij De Zeeg en andere begeleiding nodig had. Het duurde lang voordat er een passende nieuwe woonplek gevonden werd.

In die tijd heeft het zorgteam, samen met de bewoner en andere hulpverleners, hard gewerkt om de bewoner zo goed mogelijk te blijven ondersteunen. Na afloop hebben we geëvalueerd wat we hiervan konden leren. Daaruit kwam het voorstel om te werken met een **kernteam rondom bewoners die tijdelijk intensievere begeleiding nodig hebben**. In 2025 is De Zeeg met deze manier van werken gestart. Er zijn inmiddels 2 van de 3 kernteams gevormd, in 2026 start de daadwerkelijke werkwijze zoals uitgelegd bij het onderdeel 'Hoe werkt een kernteam'.

Wat is een kernteam?

Een kernteam is een kleine groep mensen die samen verantwoordelijk is voor de begeleiding van een bewoner. De bewoner heeft daardoor vaste begeleiders en aanspreekpunten. Het kernteam kent de bewoner goed, werkt nauw samen en zorgt voor structuur en stabiliteit. Door goed samen te werken probeert het team problemen vroeg te signaleren en waar mogelijk te voorkomen. Het doel is dat de bewoner **ondersteuning krijgt die goed past bij zijn of haar wensen, behoeften en doelen**.

In een kernteam kunnen onder andere zitten:

- de regiebegeleider
- begeleiders uit het team
- activiteitenbegeleiding
- familie of mantelzorgers
- een verpleegkundig begeleider
- zo nodig specialisten (bijvoorbeeld een psycholoog, fysiotherapeut of arts)
- een kernteamcoördinator

De bewoner zelf doet, als dat mogelijk is, ook mee in de gesprekken.

Hoe werkt een kernteam?

Wanneer een kernteam wordt gevormd, volgen we een aantal stappen:

1. Kennismaken en situatie bekijken

De kernteamleden komen samen (soms ook met de bewoner) en bespreken de situatie. Ze kijken naar wensen, behoeften en doelen van de bewoner.

2. Plan maken

Het team maakt een duidelijk plan: wat willen we bereiken, wie doet wat en hoe werken we samen.

3. Uitvoering

De begeleiding wordt uitgevoerd volgens het plan. Het team houdt de voortgang bij en past het plan aan als dat nodig is.

4. Evalueren

Ongeveer één keer per maand kijkt het team samen hoe het gaat. Wat gaat goed? Wat kan beter? Moet het plan worden aangepast?

Communicatie

Binnen het kernteam is goede communicatie belangrijk:

- teamleden houden elkaar op de hoogte
- belangrijke informatie is voor iedereen inzichtelijk
- de bewoner wordt zoveel mogelijk betrokken bij beslissingen

Wat willen we bereiken?

Met kernteams willen we bereiken dat:

- **De kwaliteit van leven verbetert**
De bewoner voelt zich gezien, gehoord en goed ondersteund.
- **De samenwerking beter verloopt**
Teamleden weten wat hun rol is en werken goed samen.
- **Meer stabiliteit ontstaat**
De bewoner krijgt duidelijke en passende begeleiding en kan werken aan persoonlijke doelen.



bouwsteen 2:

bewoners- ervaringen

wat vinden bewoners



Bewonersvergaderingen



Op de verschillende locaties worden regelmatig laagdrempelige besprekingen met bewoners gehouden. Al enige jaren houden de bestuurder en manager zorg ook roadshows op de locaties. Zij sluiten dan bijvoorbeeld aan bij de warme maaltijd. Op deze kleinschalige en laagdrempelige wijze kunnen ze allerlei zaken met de bewoners bespreken. Soms wordt er een grote, algemene bewonersvergadering georganiseerd. In mei vond deze plaats om de bewoners van de Zeeg mee te nemen naar de vordering van de nieuwbouw. Bewoners vonden de inrichting van de nieuwbouw erg mooi. Er waren heel veel vragen. Ook vond men het spannend. Goed om alle vragen in alle rust te kunnen beantwoorden.

Bewonerstevredenheidsonderzoek

De Zeeg heeft 2024 en een deel van 2025 gebruikt voor de zoektocht naar een goed instrument om de cliënttevredenheid te meten. Het instrument 'Ben ik Tevreden' bleek het beste aan te sluiten bij de bewoners van de Zeeg. In vergelijking met andere aanbieders heeft het een luchtiger en makkelijk toepasbare werkwijze. Daarbij zijn de vragen en scoringswijze voor bewoners beter op hun niveau en zo nodig aan te passen.

Praktikon, de aanbieder van BiT, verzorgde in 2025 een train-de-trainer training aan de assistent manager zorg, de kwaliteitsfunctionaris en aan twee regiebegeleiders. Begin

2026 gaan zij hun collega-regiebegeleiders trainen in het gebruik van BIT als cliënttevredenheidsonderzoek.

De vragenlijst wordt samen met de richtinggevende vragenlijst in het ECD ingebouwd.



Zo zelfstandig mogelijk wonen

Een gesprek met bewoner Henk Camps

Henk woont sinds 1 juni 2014 bij de Zeeg. Een half jaar daarvoor overleed zijn moeder. Hij heeft toen even bij een broer gewoond voor hij naar de Zeeg verhuisde. Daar woonde hij intramuraal. Sinds een jaar woont hij in een eigen appartement, een straat verwijderd van de hoofdlocatie.

Henk vond het wel spannend om te verhuizen naar zijn eigen appartement. Nu vindt hij het heerlijk. Zoals hij zelf zegt: "het is rustig, ik kan doen wat ik wil en zelf weten hoe laat ik naar bed ga. Andere bewoners missen mij wel, zeggen ze. Ik mis ze ook wel en als het kan kom ik elke avond op de Zeeg koffiedrinken. Ik wil wel blijven wonen in mijn eigen appartement".

Henk werkt van maandag t/m vrijdag bij Scalabor. Daar maakt hij fietspompen. 's Ochtends gaat hij dan eerst naar de Zeeg om brood te smeren wat hij meeneemt naar zijn werk. Na zijn werk gaat hij naar zijn eigen appartement om zijn tas weg te



brengen, daarna gaat hij naar het Steunpunt voor de warme maaltijd. Als hij niet mee eet op het Steunpunt, geeft Henk dat netjes door. In het weekend ontbijt Henk mee op het Steunpunt.

Henk is in januari 62 geworden en daarom voortaan op de vrijdagen vrij. Hij brengt dan 's ochtends zijn was naar de Zeeg en drinkt dan even een kopje koffie mee. Daarna gaat hij allemaal leuke dingen doen. Henk komt uit een groot gezin en 1 broer ziet hij elke dag. Met hem praat Henk bijvoorbeeld veel over auto's, en met name het merk Mini-Cooper. Zijn broer is gek op dit automerk. Zelf vindt Henk het erg leuk om kentekennummers op te schrijven en deze te vergelijken met kentekens die er erg op lijken. Dit houdt hij allemaal bij.

Henk verveelt zich niet. Hij heeft nog veel meer hobby's zoals punniken, breien, woordzoeker puzzels, visitekaartjes sparen, naar rommelmarkten en kringloopwinkels gaan en keyboards verzamelen. Hij heeft net een nieuwe televisie, daar is hij trots op. Op TV kijkt hij alleen voetbal. Hij is groot fan van voetbalclub Vitesse uit Arnhem, hij verzamelt ook Vitesse spullen. Vooral de sjaltjes, zijn hal hangt er vol mee. De foto van Henk voor zijn nieuwe televisie met daarboven een schapje vol Vitesse-mokken vond hij de mooiste foto.

Als je het niet meer weet of als je niet meer weet wat te doen dan geeft Henk een schouderklopje aan de ander. Dit is een compliment, zegt Henk dan. Henk heeft een schouderklopje voor dit interview gekregen.

Een gesprek met bewoner René Bonn

Na meerdere andere woonplekken door heel Nederland, is René op 5 juli 2008 bij de Zeeg komen wonen. Sinds kort woont hij op locatie het Steunpunt waar hij een appartement met een eigen voordeur aan een galerij heeft. Zoals hij zelf zegt: "Ik heb nu een eigen huis".

Op de vraag hoe hij het vond om te verhuizen zei hij dat hij de tijd heeft gekregen om te groeien zodat hij op locatie het Steunpunt kon komen wonen. Hij is hier erg blij mee. Wonen op de Zeeg was ook goed maar wel druk. Er zijn ook meer regels al vind hij zelf dat deze ook wel nodig zijn. Nu krijgt hij minder prikkels en kan hij veel meer zelf zijn gang gaan. In de ontmoetingsruimte op de Zeeg staat altijd muziek aan en dat is meestal niet zijn smaak. Nu kan René zelf zijn muziekzenders uitkiezen.

Een groot verschil in wonen voor hem is dat op de Zeeg veel voor de bewoners wordt geregeld, nu moet en mag hij veel meer zelf bepalen. Niet dat het niet goed was op de Zeeg, maar op zijn eigen appartement op het Steunpunt heeft hij meer rust. Hij kijkt graag televisieprogramma's zoals het NOS journaal in makkelijke taal en het regionieuws. Verder kijkt hij op YouTube graag naar trolleybus-filmpjes. Daar is hij gek op, hij is dan ook lid van de Nederlandse Trolleybusvereniging.

Op vrijdagavond eet René 's avonds mee op het Steunpunt. De andere dagen eet hij op zijn appartement. Hij haalt zijn avondmaaltijd dan zelf op in een warmhoud-tas. René maakt dan ook alvast zijn lunch voor de volgende werkdag klaar. Ontbijten doet hij ook op het Steunpunt.



René werkt de hele week, behalve op vrijdagmiddag, dan is hij vrij. Zijn werk is op de Buitenplaats in Schuytgraaf, Arnhem. Dit is een kinderboerderij, kunstuitleen, cadeaushop en restaurant om te lunchen of voor zomaar een kopje koffie of thee. René zorg daar voor de dieren en 2 dagen per week loopt hij voor de cliënten met de blauwe kaart. Dit is de menukaart waar zijn collega-clieënten van kunnen bestellen. Hij maait op de boerderij ook het gras. Voor zijn hooikoorts is dat niet zo handig maar hij doet dit zo graag, dat hij het er voor over heeft. Tot slot draait hij ook telefoondienst dus zijn werkweek is goed gevuld. Hij geniet ook van zijn dagelijks contact met klanten die naar de Buitenplaats komen.

Als hij 's avonds weg is geweest, laat hij het op het Steunpunt altijd even weten dat hij er weer is. 'Ik kreeg veel mee op de Zeeg', zei hij aan het eind van het gesprek. 'Nu kom ik heerlijk in mijn eigen huisje thuis'.

Medezeggenschap

De cliënten- en verwantenraad (CVR); actief en betrokken

Net als in voorgaande jaren heeft de CVR zich dit jaar met volle inzet ingezet voor de belangen van onze verwanten.

We hebben een breed scala aan onderwerpen behandeld en actief meegedacht bij belangrijke ontwikkelingen binnen de organisatie. Zo zijn we het jaar begonnen met het vervolg op het positief instemmingsadvies voor de nieuwbouw van 't Middelpunt. Helma heeft namens ons deelgenomen aan diverse bouwvergaderingen en waardevolle input geleverd, onder andere over hulpmiddelen en de keuze voor tilliften.

Op 27 januari hebben wij ons als CVR zichtbaar gepresenteerd tijdens de themadag, waar we in gesprek zijn gegaan met verwanten en medewerkers. Daarnaast hebben we advies uitgebracht en overleg gevoerd over de benoeming van de nieuwe bestuurder, in samenwerking met de Raad van Toezicht en de OR. In mei is de medezeggenschapsregeling opnieuw vastgesteld voor een periode van twee jaar. Halverwege juni mochten we Anke verwelkomen als nieuw lid van de CVR, waarmee ons team verder is versterkt.

Verder hebben we advies gegeven over het nieuwe sleutelbeleid en input geleverd aan het beleid rond het levenseinde, een onderwerp dat zorgvuldige aandacht verdient. In oktober hebben we meegedacht over het thema voeding en de inzet van koks binnen de nieuwbouw.

Ook hebben we advies uitgebracht over een kandidaat voor de Raad van Toezicht voor de portefeuille financieel, vastgoed en facilitair. Tot slot is de CVR in augustus akkoord gegaan met de zorgovereenkomst en de gedragscode en heeft de CVR haar jaarlijks gesprek met de portefeuillehouder Zorg van de RvT gevoerd.



Namens de cliënten- en verwantenraad,
Fred Volkers, voorzitter

De blik van verwanten

In gesprek met Martin en Ans Iedema, ouders van Anouk en vrijwilligers bij de Zeeg.

De dochter van Martin en Ans woont al 13 jaar bij de Zeeg. Martin en Ans vertellen: Begeleiding was bij de vorige organisatie waar Anouk woonde, echt op afstand waardoor Anouk zich wat eenzaam ging voelen. Anouk is toen zelf op zoek gegaan naar een andere organisatie en omdat ze Arnhem kende, kwam ze zo bij de Zeeg terecht.

Anouk woont op zichzelf en krijgt ondersteuning vanuit de Zeeg. Onlangs is haar huis gerenoveerd door de woningbouwcoöperatie. In die weken heeft ze gelogeerd op locatie de Zeeg. De ouders van Anouk zijn blij met de Zeeg. Hun dochter heeft een eigen huisje, het is echt haar eigen plek waar ze zich terug kan trekken.

Martin en Ans zijn actief bezig. Zowel samen met Anouk als ook als vrijwilligers bij de Zeeg. Ze helpen bijvoorbeeld Anouk met het verzamelen van flessendoppen, deze levert Anouk in bij een inzamel-punt en worden gerecycled tot nieuwe producten. Opbrengsten hiervan gaan naar Hulphond Nederland. Ook gaan ze met Anouk naar concerten.

Als vrijwilligers van de Zeeg helpen ze bij de 3 campingdagen die in de zomer georganiseerd worden. Dit zijn leuke activiteiten ter vervanging van de vakanties met bewoners. Martin en Ans vinden het wel jammer dat de vakanties niet meer doorgaan.

Al zo'n 10 jaar geleden gingen Martin en Ans samen met bewoners 1x per maand op zondag wandelen. Dit gebeurde in de mooie maanden van het jaar met een grote groep en was altijd gezellig. Sinds een paar jaar heeft de Zeeg een coördinator facilitair en vrijwilligers. Martin en Ans zijn blij met haar. Mariëlle regelt veel en snel, ook voor Anouk en daar zijn ze als ouders blij mee.

In de wintermaanden bakt Martin een paar keer pannenkoeken voor de bewoners van de Buitengroep. Anouk eet op zondag altijd op de Buitengroep mee. In het voorjaar van 2026 gaan veel bewoners verhuizen na de realisatie van de nieuwbouwlocatie. Martien gaat binnenkort nog 1x als afsluiting, pannenkoeken voor hen bakken.

De tijden zijn veranderd, zeggen Martin en Ans. De oudere, bekende zorgmedewerkers gaan weg en er is jonge aanwas. Dit is heel goed, echter hebben ze ook wel wat weemoed naar de oude tijd. Martin en Ans zijn blij dat Anouk voor altijd bij de Zeeg kan blijven wonen. Dit is voor hen als ouders een geruststellende gedachte.



bouwsteen 3:

medewerkers leren en ontwikkelen





Deskundigheidsbevordering

Workshops voor woon- en activiteitenbegeleiding

Al in 2024 is de Zeeg gestart met het landelijk Ontwikkelprogramma Complexe Zorg (OPCZ). In dit programma worden organisaties in de gehandicaptenzorg ondersteunt bij het verbeteren van hun zorg en werkwijze voor cliënten met een intensieve zorgvraag en onbegrepen gedrag. De Zeeg ging dit traject aan naar aanleiding van een complexe situatie rondom een bewoner.

In 2025 heeft een werkgroep, onder begeleiding van OPCZ en een externe crisismanagementexpert, hier verder aan gewerkt. Het gekozen thema luidde: *Het ontwikkelen van een escalatiemodel om (dreigende) crisissituaties tijdig te signaleren en effectief aan te pakken.*

De volgende doelen werden erbij geformuleerd: Aan het eind van dit ontwikkeltraject . . .

1. . . . is het helder **wat** een (dreigende) crisis is (definitie) voor onze organisatie, en is de medewerker zich er **bewust** van wanneer zich een (dreigende) crisis voordoet
2. . . . is het helder **wanneer** en hoe we handelen bij een (dreigende) crisis en is dit in co-creatie uitgewerkt in een escalatiemodel
3. . . . **begrijpt** de medewerker het nut van dit escalatiemodel, en ervaart de medewerker het model als een **meerwaarde**

Het is gelukt om voor het einde van 2025 doel 1 en 2 uit te werken. Dit is vormgegeven in een:

- de Zeeg Stoplicht | Herken en evalueer de situatie
- de Zeeg Kalender | Zo blijven we in groen
- de Zeeg Escalatieladder | Stappen bij onrust of crisis

Hier is de Zeeg trots op. Het derde doel is uitgewerkt in een borgingsdocument. Dit wordt in 2026 verder opgepakt.



De Zeeg Stoplicht | Herken en evalueer de situatie

Hoe voorkomen we een crisis en hoe handelen we in crisis situaties? Dit stoplicht is de basis, en biedt een handvat voor de medewerkers van de Zeeg. Het stoplicht wordt gebruikt om 1) jouw dienst te evalueren en 2) in een persoonsgebonden signaleringsplan voor een cliënt een situatie te evalueren

Alles voelt goed!

Bewoners, medewerkers en naasten **voelen zich veilig**, de samenwerking verloopt goed

Veiligheid en normale sfeer is te herkennen aan:

- Je voelt als medewerker dat de sfeer ontspannen en voorspelbaar is
- Communicatie met cliënten verloopt soepel
- Afspraken worden nageleefd zonder spanning
- Cliënten, medewerkers en naasten voelen zich veilig en zijn goed in contact met elkaar
- Er wordt gelachen tussendoor
- De werkdruk voelt goed

Om in groen te blijven is er [De Zeeg Kalender](#)

Het voelt onrustig

Er zijn signalen van **oplopende spanning** bij een cliënt of in het team

Oplopende spanning is te herkennen aan:

- Je merkt afwijkend gedrag bij de cliënt dan wat je van hem of haar gewend bent
- Je merkt kleine irritaties bij collega's of een cliënt
- De toon in gesprekken wordt scherper of kortaf, of er is sprake van verbale agressie
- Een cliënt of collega trekt zich iets terug of reageert anders dan normaal
- Er is onduidelijkheid of miscommunicatie
- Er is sprake van verzet of stemverheffing
- Collega's voelen zich alert of gespannen in de situatie, of zelfs bedreigd
- De cliënt of collega verliest overzicht of controle

Om van oranje of rood terug te bewegen naar groen is er [De Zeeg Escalatieladder](#)

Er is wat (ernstigs) aan de hand

Er is **agressie, gevaar of een crisis** waar we direct mee aan de slag moeten

(Ernstige) crisis is te herkennen aan:

- Er is sprake van verbaal of fysiek agressief gedrag
- De veiligheid van cliënten of medewerkers komt direct in gevaar
- De situatie vraagt om directe actie of hulp van collega's en/of management
- Er wordt alarm gestlagen
- Externe hulpdiensten (zoals politie of ambulance) zijn nodig
- De normale werkwijze is niet meer uitvoerbaar
- Na aftoep is behoefte aan opvang, melding en nazorg
- Mogelijk sprake van letsel, paniek of ontregeling

Theo Karsten, extern expert crisismanagement:

Medewerkers van de Zeeg lukt het om complexe vraagstukken uit te werken in praktische oplossingen. Mede omdat ze elkaar kennen en er korte lijntjes zijn.

Ghislaine Elzinga, regiebegeleider de Zeeg:

Ik vond het een fijne samenwerking en goed dat er uit elk team iemand deelnam zodat het escalatiemodel overal toegepast kan worden. Het is belangrijk om een escalatieladder te hebben zodat je weet te anticiperen op de momenten dat het nodig is. Ik vond het fijn om te mogen meedenken.

Tijn Sperber, regiebegeleider de Zeeg:

Ik vond het mooi om op ieder vlak te kijken naar wat een crisissituatie is, we hebben behoorlijk ingezoomd op alle kleine stappen. Ik denk dat dit waardevol is voor de medewerkers, maar ook voor het gehele netwerk van de bewoner om dit in beeld gebracht te hebben voor onze organisatie.



Francis Nijhuis, verandercoach bij OPCZ:

Het was het ontzettend leuk om bij de Zeeg aan de slag te gaan met het opstellen van een escalatieladder. Door met elkaar fysiek samen te komen in twee workshops konden we snel stappen maken. Volgens mij heeft dat een mooi eindproduct opgeleverd. Ik kijk er naar uit om te horen hoe de escalatieladder over een tijd in de praktijk echt wordt toegepast!

Deskundigheidsbevordering & teamontwikkeling

In 2025 is de Zeeg verdergegaan met de ontwikkeling van onze medewerkers, maar nu binnen het reguliere opleidingsbudget van 2 % van de personeelskosten. In de team-overleggen, jaargesprekken en op de strategie-dag hebben medewerkers aangegeven waar ze behoefte aan hebben. Dat bleek met name teamontwikkeling en verdieping, niet het opdoen van nieuwe kennis. Men wilde verder met teambuilding: intervisie, (in)werken met buddy's, zelfstandig werken en verantwoordelijkheden oppakken.

De Zeeg bleef zich natuurlijk regulier inzetten om nieuwe woonbegeleiders en verpleegkundigen op te leiden. In 2025 werden 2 leerling-woonbegeleiders opgeleid en één verpleegkundige. Ook waren er wederom meerdere stagiairs zowel in de begeleiding op locatie als bij de dagbesteding. Aandacht voor de werk- en praktijkbegeleiding van nieuwe professionals wordt verzorgd door de praktijk-

opleiders van de Zeeg. Scholingen voor medicatie en transfers werden als opfriscursus gegeven om eerder opgedane kennis in stand te houden.

Ook de leden van de staf blijven zich ontwikkelen. Zo behaalde kwaliteitsfunctionaris Susan Smits Reuvers haar certificaat als Functionaris Gegevensbescherming.

Betrokkenheid en inspraak

De Zeeg neemt alle disciplines mee in verschillende projecten en werkgroepen. Inspraak is op een natuurlijke manier verweven in de werkwijze.

Medezeggenschap en regie staan hoog in het vaandel. Medewerkers hebben inspraak en invloed op beleidskeuzes en op hun rooster. De Zeeg wil een aantrekkelijke werkgever te zijn. Dit betekent niet alleen goede arbeidsvoorwaarden bieden, maar ook inspelen op andere behoeften en wensen van medewerkers. Er wordt binnen de Zeeg 'bottom up' gewerkt in werkgroepen. Elk advies van een werkgroep wordt voorgelegd in het betreffende teamoverleg, en in het MT. Pas daarna vindt besluitvorming plaats, al dan niet met de goedkeuring van CVR, OR en RvT.

Commissies en werkgroepen

De Zeeg heeft verschillende werkgroepen en commissies om de (door)ontwikkeling van allerlei werkzaamheden en communicatie met betrekking tot de voortgang, goed doorgang te laten vinden.

In deze verschillende commissies en werkgroepen zit een mix van medewerkers vanuit het management, staf, facilitair, zorg & begeleiding. En waar nodig zijn



natuurlijk ook externe contacten betrokken. Vaste werkgroepen zijn bijvoorbeeld de commissie (brand) veiligheid, de commissie (zorg)technologie, werkgroep Camping de Zeeg en het Green Team.



Projecten en werkgroepen

De Zeeg was ook in 2025 volop bezig met ontwikkeling en vernieuwing.

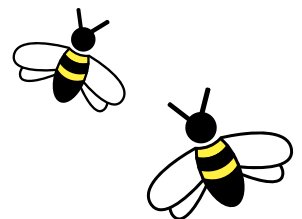
Zo heeft de migratie naar de Cloud plaatsgevonden. De Zeeg stapte over van een fysieke server in huis naar een IT-omgeving in de Cloud. Onze IT-leverancier Altronic heeft dit uitgevoerd, samen met Lilian Jansen, van Zorg-Idee. Zij heeft de migratie intern geleid en gezorgd dat de juiste zaken met de juiste mensen werden afgestemd. De allround ICT-medewerker van de Zeeg, Twan Janssen, heeft een spilfunctie in dit traject gehad.

Leuk om te zien dat medewerkers, na een jaar, nog steeds met het hoofd in de wolken zijn als ze gebruik kunnen maken van Single-Sign-On, het eenmalig inloggen zonder telkens weer wachtwoorden en codes voor andere applicaties te hoeven ingeven. Langzaam maar zeker zie ik ook de koudwatervrees bij collega's afnemen als er weer wat nieuws op IT-gebied wordt geïntroduceerd wat een andere werkwijze of aanpak van hen vraagt. Samen komen we overal uit!

Al in 2024 startten de voorbereidingen op de nieuwbouw. In 2025 is de bouw van de nieuwe locatie 't Middelpunt van start gegaan en deze wordt in het voorjaar van 2026 opgeleverd. In hoofdstuk 5 leest u hier meer over.

Het kwaliteitshandboek van De Zeeg is al eerder ondergebracht in het digitale systeem Q Docs. In 2025 zijn met staf en facilitair veel protocollen herzien: circa 65 documenten zijn aangepast of herschreven, ongeveer 50 documenten konden worden verwijderd en zo'n 70 documenten zijn als actueel beoordeeld.

De volgende stap is het inrichten van een signaalfunctie voor documenten die hun vervaldatum naderen, zodat herweging tijdig plaatsvindt. Daarnaast worden protocollen toegevoegd voor de risicovolle en voorbehouden handelingen binnen De Zeeg. Op deze manier blijft het kwaliteitshandboek actueel en beheersbaar.



Medewerkers reflectie

Teamreflectie wordt elk teamoverleg van de begeleiding toegepast al dan niet aan de hand van een casus. Soms is het een korte bespreking met snel resultaat en soms is er een casusbespreking die meer tijd vraagt.

In de tweede helft van 2025 zijn beide zorgteams getraind in het oefenen en zelfstandig vormgeven van intervisie met als einddoel dat de woonbegeleiders zelfstandig intervisie kunnen houden met elkaar, en met behulp van een vooraf afgesproken methode. Dit werd de incidentmethode.

De intervisiebijeenkomsten worden door de planner structureel ingepland. De intervisiegroepen zijn een mix van (assistent) woonbegeleiders uit beide zorgteams en intervisie wordt buiten de werkomgeving gehouden.

Het kenmerkende aan deze intervisie is dat collega's onderling elkaars begeleider zijn. De methode is dus selfsupporting en past prima in het concept van taakvolwassen teams.

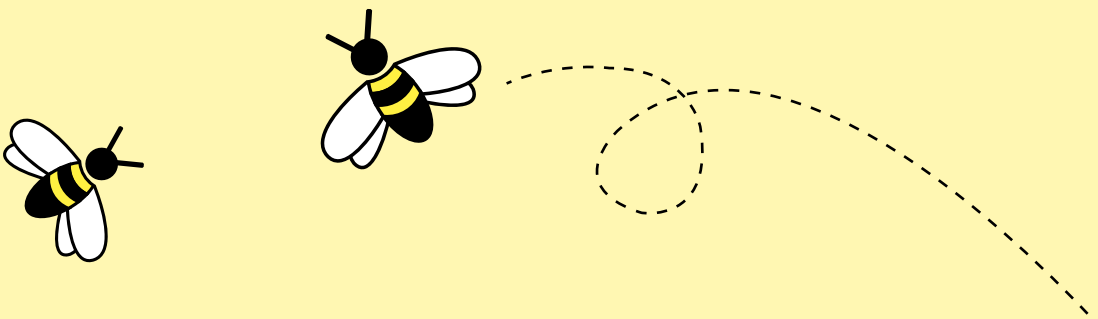
Intervisie is een instrument om op een intercollegiale manier kwaliteit te bevorderen en werkproblemen bespreekbaar te maken.

Intervisie gebeurt op vrijwillige basis en ontstaat vaak vanuit een behoefte van de deelnemers en voltrekt zich in een reeks van bijeenkomsten.

Om intervisie gesprekken een kans van slagen te geven voldoen ze aan een aantal voorwaarden:

- de deelnemer is competent om feedback te geven en ontvangen op eigen en andermans functioneren
- de deelnemer is gemotiveerd en de intervisie vindt op vrijwillige basis plaats
- er is een sfeer van vertrouwen en respect
- de gesprekken vinden plaats op basis van gelijkwaardigheid
- er moet voldoende tijd zijn en gepaste ruimte
- er moet structuur geboden worden d.m.v. duidelijke afspraken (zie vervolg)
- er is sprake van een roulerend voorzitterschap

Er zijn ook basisvoorwaarden en spelregels omschreven waar elke deelnemer zich aan dient te houden. In 2026 gaat gestart worden met de intervisiebijeenkomsten.



Medezeggenschap, de OR vertelt

De OR is dit jaar gestart met een belangrijk en terugkerend thema: Verzuim.

We hebben een gesprek gehad met De arbo-dienst. Hier is een campagne uit voortgekomen. Deze heet "Blijf je erbij".

We hebben periodieke flyers gemaakt met als onder andere onderstaande thema's:

- Balansuren inzet
- Beter in je vel lijn
- Hypervigilantie

Dit om collega's bewust ervan te maken dat je zelf ook in de hand hebt om bepaalde patronen te doorbreken. Er is een terugkerend logo voor de herkenbaarheid.

Waar is de OR trots op:

We zijn terug gekomen op het eerdere advies over de tilliften in de nieuwbouw. Eerder was er besloten dat er geen plafondliften kwamen, maar gewone tilliften. Maar na signalen uit de medewerkers en n.a.v. een werkbezoek heeft de OR dit nog eens nader bekeken met de cliëntenraad en uiteindelijk een nieuw advies uitgebracht om toch mogelijk te maken dat er plafondliften geplaatst gaan worden.



bouwsteen 4:

veiligheid, welzijn en inzicht in kwaliteit





Nieuwbouw 't Middelpunt

Al in 2024 is hard gewerkt aan de voorbereiding van de nieuwbouw. De werkgroep nieuwbouw leverde samen met de projectmanager en architect het voorwerk voor de indeling van de ruimtes. In 2025 startte de bouw van de nieuwe locatie.

Tegelijkertijd werd gewerkt aan de voorbereiding van veranderingen in werkprocessen en de verhuizing van bewoners die in 2026 gepland staat. Via een prijsvraag onder bewoners en medewerkers van De Zeeg werd de naam voor de nieuwe locatie gekozen: 't Middelpunt.

De nieuwe doelgroepomschrijving van De Zeeg, het rooster voor de nieuwe locatie en de verbouwingseisen voor de bestaande locatie waren al vastgesteld. In 2025 zijn de plannen verder uitgewerkt, onder andere in een communicatieplan over de nieuwbouw, een nieuwe visie op

dagbesteding en voorstellen voor de inzet van huishoudelijke dienst, koks, teamindeling en FTE na de nieuwbouw. Ook is gekeken naar de verdeling van bewoners over de locaties en de gevolgen voor bijeenkomsten met verwanten.

Zoals gebruikelijk binnen De Zeeg zijn deze processen zoveel mogelijk bottom-up ontwikkeld, waarbij de verschillende gremia betrokken waren bij advies en besluitvorming.

Begin 2026 worden bewoners geïnformeerd over hun nieuwe woonplek en worden de verhuisdata vastgesteld. Iedere bewoner (behalve VPT) wordt opnieuw beoordeeld op basis van de nieuwe doelgroepomschrijving. Zo kan de zorg en begeleiding per locatie passend worden ingericht en blijft De Zeeg ook in de toekomst leeftijds- en doelgroepbestendig.

In gesprek met Marcel Piek, uitvoerder Klomps Bouwbedrijf

Marcel zit al 34 jaar in het vak. Hij begon als leerling timmerman en na zijn 4 jarige opleiding ging hij werken bij Klomps Bouwbedrijf. In de 30 jaar dat hij nu bij Klomps werkt, startte hij als timmerman, daarna werd hij voorman en inmiddels al 10 jaar werkzaam als uitvoerder.

Veranderingen

Als hem geuraagd wordt of en welke veranderingen hij in de loop der jaren voorbij heeft zien gekomen, vertelt hij het volgende: 'We hebben nu te maken met digitalisering. Alles wat we doen wordt digitaal vastgelegd. Bouwtekeningen e.d. zijn niet alleen meer op papier maar ook in PDF opgeslagen dus altijd overal na te kijken. Het geeft niet als een bouwtekening op de bouwplaats is blijven liggen. Ik kan digitaal vanuit thuis alles inzien. Het werk is voor mij ook niet klaar als we weg zijn van de bouwplek. Thuis gaat voor mij het werk in de avonduren soms door. Dan is het prettig dat alles digitaal terug te vinden is'.

Er wordt tegenwoordig ook met een app gewerkt. Daar wordt alles in vastgelegd wat geleverd en gemaakt is. Zo wordt er bijvoorbeeld een foto gemaakt van de vermelde kwaliteit van het bestelde beton, er komt een foto bij van de levering van het beton plus een foto van de kwaliteit van het beton wat op de verpakking staat. Zo is er 3x controle op het juiste materiaal. Op deze wijze wordt van alle bestellingen, leveringen, bonnen en opleveringen van de voortgang van de bouw als bewijsmateriaal in de app gezet.

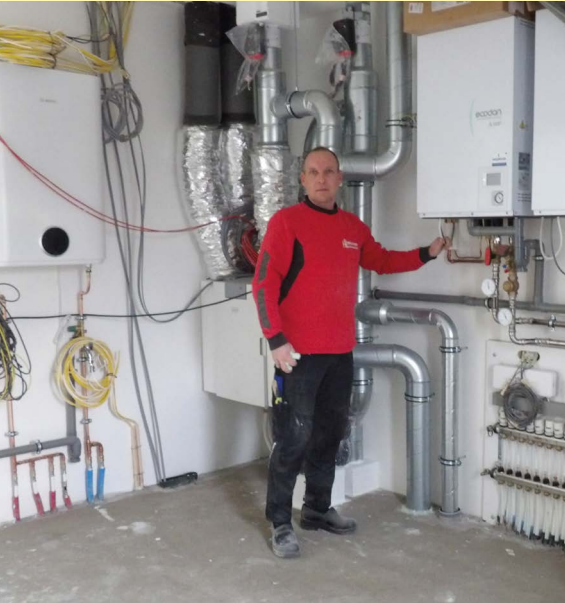
Afstemmen met elkaar

In vergelijking met vroeger wordt er nu veel meer met externe partijen gewerkt. Er is minder eigen bouwpersoneel dus expertise wordt ook van extern gehaald. Dit vraagt om meer controles. Leveringen en opleveringen worden afgetekend, de planning is strakker, afspraken maken en deze nakomen zijn van nog meer belang. Kortom: een goed op elkaar afgestemde communicatie is de basis voor een zo goed mogelijk verlopend bouwproject.

Er gaat natuurlijk wel eens wat mis. Dat vraagt dan ter plekke om aanpassen. Als dit direct op de bouw kan, dan wordt het besproken en met goedkeuring aangepast. Als het te maken heeft met de levering van materiaal door bijvoorbeeld een fabriek, dan is het een langer traject om het alsnog op orde te krijgen. Voor de uitvoerder is het daarom ook van belang dat alle gegevens digitaal vastgelegd zijn.

Duurzaamheid

Tijdens het gesprek wordt Marcel gebeld. Het werk gaat gewoon door dus hij neemt op. Het blijkt te gaan over het plaatsen van ondergrondse afvalcontainers. Een mooi bruggetje naar het onderwerp 'duurzaamheid'. Bouwleveranciers leveren bijvoorbeeld zoveel mogelijk gerecycled materiaal en/of materiaal wat past binnen gestelde duurzaamheidseisen. Er wordt gekeken naar de norm m.b.t. luchtdoorlatendheid van het gebouw: hoeveel mag of moet er lucht ventileren zowel naar binnen als naar buiten en er worden zoveel mogelijk containers voor gescheiden afval geplaatst tijdens de bouw. Dit is wel afhankelijk van de bouwplek. De bouw van 't Middelpunt, de nieuwe locatie van de Zeeg, wordt bouw op 'postzegelformaat'



genoemd. Dit betekent dat er rondom het pand weinig ruimte is voor opslag en dus ook voor weinig afvalcontainers die het bouwafval gescheiden af kunnen laten voeren. Marcel vertelt dat ze dan nog steeds zoveel mogelijk het bouwafval gescheiden bewaren.

Respect

Op de sloturaag of Marcel nog iets kwijt wil, zegt hij respect te hebben voor de mensen die in de zorg werken en dat het mooi is dat er organisaties zoals de Zeeg zijn. Zoals hij zelf zegt: “Doe eens normaal zeggen, zegt mij niks. Want wat is normaal? Dat weet ik niet van jou dus ik zeg altijd: Behandel de ander zoals je zelf behandeld wilt worden”. Mooie slotwoorden van Marcel en respect voor zijn kennis, kunde en persoonlijkheid.

Een table top sessie

Eind 2024 kwam de Rijksoverheid met de mededeling dat het aanschaffen van een noodpakket geen kwaad kon. Aanleiding is de toenemende (oorlog)dreiging. Het ministerie van justitie en veiligheid gaf aan dat in die dreiging het aantal cyberaanvallen toe kon nemen en dat we als Nederland voorbereid moesten zijn op groot-schalige uitval van (nuts)voorzieningen. Wanneer er puur gekeken werd naar zorginstellingen adviseerde de GHOR: leg noodvoorraden aan die passen bij de behoeften van uw cliënten/patiënten en medewerkers.

De Zeeg besloot om aan de hand van een table-top sessie te kijken naar hoe de Zeeg zich als zorgorganisatie kon voorbereiden. Dit gebeurde onder leiding van een ervaren trainer op het gebied van crisisbeheersing. Hiervoor is de handreiking gebruikt zoals deze door het ministerie van justitie en veiligheid is opgesteld.

Verschillende scenario's (langdurige stroomuitval, langdurige uitval van betaalsystemen, langdurige uitval van ict-systemen etc) zijn de revue gepasseerd.

In de table top is een top 5 samengesteld van bedreigingen met de meeste impact voor De Zeeg:

- Uitval (mobiele) telefonie
- Uitval digitale voorzieningen
- Uitval energie voorziening
- Uitval water en voedselvoorziening
- Communicatie

Per onderwerp is gekeken naar wat het effect is (WAT ALS) op de eigen organisatie en waar nodig is er ook gekeken naar externe impact. Vervolgens is er per impact gebied een actie lijst opgesteld.

De gekozen bedreigingen hebben natuurlijk overlap en is de actie daar waar dat voorkomt niet herhaald in de actielijst. Aan de acties zijn personen gekoppeld zodat zaken opgepakt werden. Met de uitkomsten van deze table-top zal verder worden gewerkt aan een goede voorbereiding op crises.



Leren van elkaar

André Endeman, voorzitter Raad van Toezicht van de Zeeg aan het woord

Bij de Zeeg werken we continu aan kwaliteit. Dat is een breed begrip, maar voor ons betekent het vooral dat we steeds handelen vanuit onze visie en ons doel. Leren en ontwikkelen hoort daarbij; het is geen eenmalige activiteit, maar iets dat voortdurend doorgaat.

Ook de Raad van Toezicht (RvT) van de Zeeg is actief in leren en ontwikkelen. Elk jaar heeft de RvT daarom ontmoetingen met andere organisaties om met en van elkaar te leren. Op 11 juli 2025 was er weer een jaarlijkse bijeenkomst met het thema 'Zorgen voor versus verzorgen van'. We onderzochten samen wat dit verschil betekent en hoe je daar in de praktijk mee omgaat. Deelnemers waren de RvB en RvT van organisatie de Zekere Basis en de RvB en RvT van de Zeeg onder begeleiding van een onafhankelijk extern bureau.

Een 'gele briefjes sessie' gaf vele en gevarieerde uitkomsten van het besproken thema zoals:

- Van zorgen voor naar cliënt stimuleren (focus op kwaliteiten) en faciliteren naar meer zelf doen. Met gevoel van veiligheid (vangnet).

- Omgeving betrekken (familie, vrienden etc.) door een 'ambassadeur' te benoemen die als schakel tussen cliënt en omgeving opereert.
- Anders wonen. Zo lang het kan binnen de maatschappij.
- Wens: Zo lang mogelijk zelfstandig blijven als mens en gebruik maken van die hulpmiddelen die voor mij zinvol en functioneel zijn.
- Zorgen en werken en het thema in het onderwijs agenderen.



Hoewel het lastig was om duidelijke conclusies te trekken, werd wel duidelijk hoe belangrijk het is hoe we ons verhaal vertellen. Goede voorlichting geven – zonder mensen te pampieren – kan heel goed via sociale media, korte filmpjes en video's. Ook kleine stappen maken verschil, zeker als je zelf het goede voorbeeld geeft. Durf te laten zien waar je voor staat en blijf het gesprek aangaan. Voor De Zeeg zijn dat conclusies die zeer passend bijdragen aan hoe we omgaan met kwaliteit en leren en ontwikkelen.

Veiligheidsinstrumenten

aandachtsvelden

Brandmeldcentrale en BHV

De commissie (brand)veiligheid heeft in 2025 ongeveer 1x per twee maanden overleg gehad.

Er is onder andere gewerkt aan het updaten van brandveiligheids- en BHV plannen. De brandmeldinstallatie is op basis van stil alarm werkend en gecertificeerd.

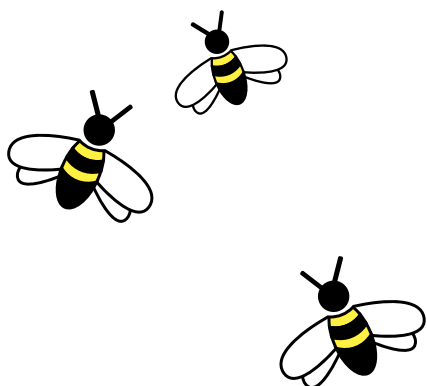


De BHV training wordt jaarlijks door alle zorgmedewerkers gevolgd.

Legionella

In 2025 heeft C-Mark de controles rondom Legionella preventie (waterveiligheid) uitgevoerd. Alle controles waren wederom dik in orde.

Dank hiervoor aan de medewerkers van de Zeeg die zorgdragen voor spoelen en temperaturen van water.



HACCP

De Zeeg controleert op de volgende onderdelen:

- Vervallen datum
- Kapotte verpakking
- Zonder datum
- Onafgedekt product
- Niet volgens afspraak schoongemaakt

Bij de wekelijkse controle bleef de vervallen datum, spiegelen en stickers een aandachtspunt. Dit is aangepakt door het te bespreken met betrokken medewerkers en een registratielijst te vernieuwen. Het schoonmaken van de keuken en apparatuur werd zeker wel gedaan, echter niet goed genoeg afgetekend. Ook hier is in 2025 een verbeteractie in doorgevoerd.



RI&E

Begin 2025 heeft de evaluatie plaatsgevonden van de in 2024 uitgevoerde RIE en de verbeteracties die waren opgesteld in de vorm van een inmiddels verplichte toetsing.





samenvatting en reflectie

Focus, autonomie en participatie blijven waarborgen en uitbreiden. Wat heeft dit ons gebracht?

De Zeeg heeft een diverse bewonersgroep, verdeeld over meerdere locaties. Al eerder zagen we een duidelijke verschuiving in de zorgvraag binnen onze organisatie naar:

- Bewoners van wie de begeleidingsvraag langzaam maar zeker verschuift naar meer (verpleegkundige) zorg.
- Bewoners die zelfstandig wonen, maar intensieve begeleiding en coaching nodig hebben om mee te doen in de maatschappij.
- Actievere bewoners die naast zorg en begeleiding ook behoefte hebben aan passende en aantrekkelijke activiteiten.

Deze ontwikkelingen vroegen om een andere inrichting van zorg en begeleiding. In 2025 werden teams al beter toegespitst op deze specifieke doelgroepen,

de nieuwbouw werd gerealiseerd en wordt in 2026 in gebruik genomen. De Zeeg bestaat dan uit 3 woonlocaties en 1 dagbestedingslocatie. Locatie de Zeeg wordt gerenoveerd en aangepast nadat de nieuwbouw in gebruik is genomen. Zo zorgen we ervoor dat bewoners de juiste zorg en begeleiding op de juiste plek ontvangen.

Daarnaast introduceerden we *kernteams rondom de specifieke bewoner die dit nodig heeft*. De *regie-begeleider heeft hier een spilfunctie in*. Deze samenwerking zorgt voor meer inspraak en afstemming tussen bewoner, professionals en familie.

De thema's Focus, autonomie en participatie waren en blijven leidend. Maar we leven in een wereld die voortdurend verandert. Deze koers is samen uitgezet in het nieuwe meerjarenbeleidsplan 2025-2028.



1

Bouwsteen 1: de bewoner en de Zeeg

Wij zijn heel blij met:

- Kanslijn 5 Stimuleren (eigen) netwerk voor participatie aan de maatschappij
- Het maandelijkse bezoek van de arts VG

We gaan verder aan de slag met:

- Kanslijn 2: Spraak-gestuurd notuleren
- Het implementeren Positieve gezondheid in het zorgplan
- Vanuit de analyse MIC meldingen: een scholing m.b.t. autisme

2

Bouwsteen 2: bewonerservaringen

Wij zijn heel blij met:

- De implementatie van Ben Ik Tevreden in de praktijk
- De Ben Ik Tevreden vragenlijsten in het ECD

We gaan verder aan de slag met:

- Het bewonerstevredenheidsonderzoek in 2026 draaien en analyseren

3

Bouwsteen 3: medewerkers

Wij zijn heel blij met:

- Onze vrijwilligers
- De inzet van de OR
- De voortgang van het updaten van verouderde documenten in Q Docs
- De diverse commissies en werkgroepen
- Het ontwikkelde escalatiemodel

We gaan verder aan de slag met:

- Het digitaal inrichten van een signaalfunctie als vervaldata van verplicht, behaalde scholingen gaan verlopen
- Het implementeren van het voeren van jaargesprekken vanuit de zes levensdomeinen van Positieve gezondheid
- Het implementeren van het escalatiemodel OPCZ

4

Bouwsteen 4: veiligheid, kwaliteit en welzijn



Wij zijn heel blij met:

- Het opzetten van een verwantenonderzoek middels een vragenlijst uit Ben Ik Tevreden
- De tabletop sessie die input gaf voor acties ter voorbereiding op crises
- Nieuwbouwlocatie 't Middelpunt

We gaan verder aan de slag met:

- De uitkomsten verwantenonderzoek analyseren en acties uitzetten waar gevraagd
- Het plan van aanpak wat voortkwam uit de toetsing RI&E
- Inrichting nieuwe teams en functies

Reflectie

De Zeeg heeft op 17 april 2026 bezoek gehad van stichting De Berkelhof in het kader van de externe visitatie. De gezamenlijke reflectie was gebaseerd op de 6 dimensies Positieve Gezondheid in relatie tot de Visie 2030 van de VGN. Dit werd op de volgende wijze weergegeven:

Positieve Gezondheid	Visie 2030 VGN
Lichaamsfuncties	Ondersteuning ondersteunt het leven, niet andersom
Mentaal welbevinden	Veiligheid, vertrouwen en gelijkwaardigheid
Zingeving	Een betekenisvol eigen leven
Kwaliteit van leven	De bewoner bepaalt wat een goed leven is
Meedoen	Gewoon meedoen in de samenleving
Dagelijks functioneren	Eigen regie in het dagelijks leven

Tijdens de externe visitatie in 2024 werd Positieve Gezondheid al genoemd. In 2025 is De Zeeg gestart met het vernieuwen van het jaargesprek, ontwikkeld langs de zes dimensies van Positieve Gezondheid. In 2026 wordt deze werkwijze verder doorgezet door de zes dimensies ook toe te passen voor onze bewoners.

Wat betekent Positieve Gezondheid:

Bewoners houden zelf de regie. Zorgprofessionals sluiten aan bij wat voor iemand belangrijk is en ondersteunen zonder over te nemen. Met echte aandacht dragen ze bij aan kwaliteit van leven, ook in kwetsbare momenten. Positieve Gezondheid helpt **medewerkers** om bewuster en met meer plezier te werken. Ze gebruiken zichzelf als

belangrijkste instrument en vinden zo de kern en motivatie van hun vak terug. Als **organisatie werk** je vanuit een brede kijk op de mens. Positieve Gezondheid vraagt om een gedeelde visie en groeit stap voor stap. Het moet geen extra taak zijn, maar een vanzelfsprekende manier van werken. Dit sluit aan bij de VGN visie 2030: een betekenisvol eigen leven en gewoon meedoen.



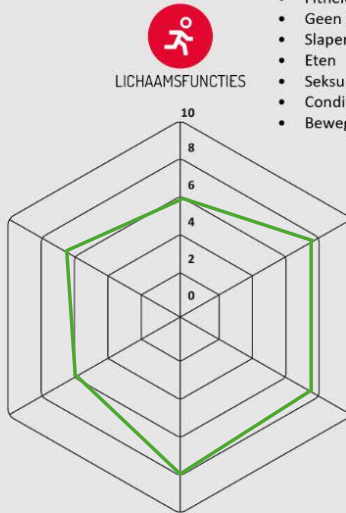
In 2 gemixte gespreksgroepen werd per vraag werd gescoord en het gemiddelde van de 2 gespreksgroepen staat weergegeven in het spinnenweb. De gesprekken waren open en verdiepend, met ruimte om van elkaar te leren en elkaar te inspireren. De deelnemers van zowel de Zeeg als De Berkelhof waren divers. Vertegenwoordiging was er vanuit de begeleiding, leidinggevende functies, ondersteunende functies, management, bestuur, cliënten- en verwantenraad en de raad van toezicht.

De volgende complimenten en ontwikkelpunten werden gegeven:

Lichaamsfuncties: Er is bewustwording op alle gezondheidsgebieden, een onderbelichte thema zoals seksualiteit mag meer aandacht krijgen.



- Zorgen voor jezelf
- Je grenzen kennen
- Kennis van gezondheid
- Omgaan met tijd
- Omgaan met geld
- Kunnen werken
- Hulp kunnen vragen



- Je gezond voelen
- Fitheid
- Geen klachten en pijn
- Slapen
- Eten
- Seksualiteit
- Conditie
- Bewegen

- Onthouden
- Concentreren
- Communiceren
- Vrolijk zijn
- Jezelf accepteren
- Omgaan met verandering
- Gevoel van controle

- Sociale contacten
- Serieus genomen worden
- Samen leuke dingen doen
- Steun van anderen
- Erbij horen
- Zinvolle dingen doen
- Interesse in de maatschappij



- Genieten
- Gelukkig zijn
- Lekker in je vel zitten
- Balans
- Je veilig voelen
- Intimiteit
- Hoe je woont
- Rondkomen met je geld

- Zinvol leven
- Levenslust
- Idealen willen bereiken
- Vertrouwen hebben
- Accepteren
- Dankbaarheid
- Blijven leren

Ik mis iets dat voor mij belangrijk is: _____

Mentaal welbevinden: Het gesprek met bewoners wordt goed aangegaan. Dit blijft belangrijk en vraagt om herhaling, omdat behoeften kunnen veranderen en samenhang en rituelen houvast bieden.

Zingeving: Bewoners willen actief betrokken blijven bij het samenleven en bijdragen aan het dagelijks leven; wonen betekent meer dan alleen zorg ontvangen. De Zeeg heeft hier oog voor.

Kwaliteit van leven: Gezamenlijke activiteiten, jaarfeesten en aandacht voor medewerkers dragen bij aan plezier, verbinding en een prettige leefomgeving.

Meedoen: Het aangaan van relaties en betrokkenheid op alle gebieden wordt gestimuleerd, zowel binnen de locatie als daarbuiten.

Dagelijks functioneren: Zelfstandigheid wordt vergroot door gebruik te maken van de wijk, winkels en voorzieningen in de omgeving.



De Zeeg is de collega's van De Berkelhof en de eigen deelnemende collega's dankbaar voor hun betrokkenheid, open gesprekken en waardevolle bijdragen. De input en reflecties vormen een rijke basis voor verdere ontwikkeling en verbetering.

