

MCE ZORG

MAGAZINE

Groei en samenwerken

Medezeggenschap

Professionalisering

**"Groeien met behoud
van identiteit"**

2025

Kwaliteitsbeeld 2025

Voor en door medewerkers, cliënten en verwanten van MCE Zorg.

Mogelijk gemaakt door Cliënten, verwanten, medewerkers en bestuur van MCE Zorg.

Coverfoto Woonzorglocatie Groenlo Centrum

Meedoen



Connectie



Eigen regie



Bezoekadres

Mercatorstraat 40
7131 PX Lichtenvoorde

info@mce-zorg.nl
0544 - 376 756



Woord vooraf

Voor je ligt het kwaliteitsbeeld van MCE Zorg

Bij MCE Zorg werken we volgens het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023–2028 en het Kwaliteitskader Woonzorg in de langdurige ggz 2024–2027. De richtlijnen uit deze kaders vormen de basis van hoe wij werken en zijn dit jaar voor het eerst samen opgenomen in dit magazine.

Voor ons betekent kwaliteit kijken naar wat iemand nodig heeft. In het dagelijks werk staan daarbij onze kernwaarden centraal: meedoen, connectie en eigen regie.

In dit magazine zie je onze kernwaarde **meedoen** terug in hoe onze cliënten meedoen in de maatschappij en hoe we samenwerken aan een gezonde leefstijl. Maar ook hoe we als organisatie meedoen in het zorglandschap.

Connectie zie je terug in de samenwerking met Improve en Jong, in gezamenlijke activiteiten en in de manier waarop medewerkers en cliënten met elkaar optrekken.

Je leest over **eigen regie** in persoonlijke verhalen van cliënten en verwanten en in hoe de cliëntenraad en de

PVT meedenken over de organisatie. Ook lees je hoe zorgtechnologie cliënten helpt om zoveel mogelijk zelfstandig keuzes te blijven maken in het dagelijks leven.

In 2025 zijn we als organisatie verder gegroeid. We hebben onze woonlocaties uitgebreid en de samenwerking met Improve en Jong verder ontwikkeld. Dat brengt nieuwe mogelijkheden met zich mee, maar vraagt ook dat we bewust blijven werken vanuit onze kernwaarden.

In dit magazine lees je hoe die groei er in de praktijk uitziet. Medewerkers, cliënten, verwanten en bestuur delen hun ervaringen en laten zien hoe we samen blijven bouwen aan zorg die past bij wie iemand is.

Zo blijven we groeien, met behoud van onze identiteit.

Veel leesplezier!

Team
MCE Zorg

INHOUD



OVER MCE ZORG

- 6 Waar staan we voor
- 10 Feiten & cijfers
- 13 Doorstroom
- 14 Onze locaties
- 16 Waar wonen medewerkers en cliënten?
- 17 Tevredenheid
- 20 Risico's en incidenten
- 22 Kwaliteitsaudits en externe visitatie

EEN BLIK TERUG

- 28 In gesprek met het bestuur over groei, samenwerking en ontwikkeling in 2025
- 32 Een terugblik vanuit de Raad van Commissarissen

MEEDOEN

- 35 Meedoen in het werkveld: omgevingsanalyse
- 36 Meedoen in de moestuin: in gesprek met Boet en Marloes
- 38 Gezonde leefstijl
- 40 Woonzorglocatie Groenlo Centrum

CONNECTIE

Samen informeren	44
In gesprek met Fernando, connectie door koken	45
Vakantie Hof van Saksen, in gesprek met Daniëlle en Eva	46
Hobbeldag, samen hobbels plat slaan	50
Gezamenlijke intervisie	52
JIMmy, gezamenlijk intranet	54



EIGEN REGIE

Zorgtechnologie	57
Visie van verwanten op eigen regie	61
In gesprek met de cliëntenraad	62
Personeelsvertegenwoordiging	64



EEN VOORUITBLIK

Het opleidingsplan	66
Een vooruitblik door Steffie, Johan, Anouk en Doné	68



Over MCE Zorg

Waar staan we voor

Meedoen



Connectie



Eigen regie



Binnen MCE Zorg, Jong en Improve werken we vanuit de overtuiging dat **goede zorg begint bij verbinding**. Ook wanneer spanning oploopt of gedrag moeilijk te begrijpen is, blijven we naast de cliënt staan. In gesprek met **gedragswetenschappers Tess en Lyke** vertellen we hoe deze manier van werken helpt om contact te behouden, samen te herstellen en cliënten stap voor stap meer regie te geven over hun eigen leven.

Systeemgericht werken vormt de basis van de begeleiding en behandeling die we bieden. Vanuit onze gezamenlijke visie kijken medewerkers niet alleen naar de cliënt, maar naar het hele systeem eromheen. In 2025 volgde een groep van vijf collega's, coaches en gedragswetenschappers de driedaagse training Geweldloos Verzet bij Systeemwijs.

Blijven, juist als het moeilijk wordt

Voor gedragswetenschapper Tess voelde deze training als een verdieping van iets wat er al was. "Het gaf woorden aan wat we eigenlijk al deden," vertelt ze. "Maar ook houvast op de momenten waarop het ingewikkeld wordt." Wat haar het meest is bijgebleven, is het belang van aanwezig blijven. "We trekken ons niet terug als gedrag lastig wordt," legt ze uit. "Juist dan laten we zien: we blijven er, we laten je niet los." Dat betekent niet dat alles wordt geaccepteerd. Grenzen blijven belangrijk.

"Je zegt wat je ziet en wat je niet helpend vindt, maar je blijft wel naast iemand staan." In de praktijk betekent dit dat medewerkers het contact niet verbreken wanneer spanning oploopt. Ze blijven beschikbaar en betrokken, ook als een cliënt zich afzet of boos reageert.

Vertragen en het juiste moment kiezen

Tegelijkertijd betekent aanwezig blijven niet dat alles direct in het moment opgelost hoeft te worden. "We hoeven niet alles meteen uit te praten," zegt Tess. "Juist in het moment zelf zit er vaak nog te veel spanning." "Het ijzer smeden als het koud is," voegt ze toe. Door bewust te kiezen voor vertraging, ontstaat er ruimte om later opnieuw met elkaar in gesprek te gaan. "Dan kun je samen terugkijken: wat gebeurde er, wat deed dat met jou en met ons, en wat hebben we nodig om het anders te doen?"



Door in verbinding te blijven,
creëren we ruimte voor vertrouwen, groei en eigen regie.





“Je zegt wat je ziet en wat je niet helpend vindt, maar je blijft wel naast iemand staan.” - Tess

Samen optrekken, volhouden en verdragen

Wat in de training steeds terugkwam, is dat je het samen doet. “We staan niet tegenover de cliënt, maar ernaast,” vertelt Lyke. Dat betekent ook dat verantwoordelijkheid niet automatisch wordt overgenomen. “We helpen waar nodig, maar blijven kijken: wat kan iemand zelf? En hoe kunnen we dat versterken?”

Deze manier van werken vraagt ook iets van de professional. “Je moet het kunnen verdragen dat dingen niet meteen veranderen,” zegt Lyke. “Dat het soms schuurt, of dat iemand weerstand heeft.” Daarbij helpt het om bewust te kiezen waar je wel en niet op ingaat. “Niet op alles reageren, maar wel duidelijk blijven op wat echt belangrijk is.”

Herstellen van contact

Wanneer spanning ontstaat, ligt de focus op herstel. “We komen altijd terug op wat er is gebeurd,”

legt Tess uit. “We benoemen wat we zagen en wat het met ons deed.” Dat helpt om het contact te behouden en samen weer verder te kunnen, zonder dat de relatie onder druk blijft staan.

Samen groeien binnen MCE Zorg en Jong

Hoewel nog niet alle collega's de training hebben gevolgd, groeit deze manier van werken binnen de organisatie. “In teamoverleggen en intervisies nemen we elkaar daarin mee,” vertelt Tess.

Kwaliteit van zorg en kwaliteit van leven

Volgens Lyke raakt deze manier van werken direct aan de kern van goede zorg. “Je blijft in verbinding, ook als het moeilijk is,” zegt ze. “En tegelijkertijd help je iemand om zelf stappen te zetten.”

Uiteindelijk draait goede begeleiding om samen kijken naar wat iemand nodig heeft om zich veilig, gehoord en van betekenis te voelen.

Kwaliteit van leven

Kwaliteit van leven

Tijdens het teamoverleg bespreken we de kwaliteit van leven van onze cliënten. Dit doen we op basis van een vragenlijst die is samengesteld vanuit het concept Positieve Gezondheid van Machteld Huber.

Vanuit dit concept wordt gezondheid gezien als het vermogen zich aan te passen en een eigen regie te voelen, ook wanneer sprake is van (forse) fysieke, emotionele en sociale uitdagingen, wat past bij de kernwaarden van MCE Zorg. Hierbij zijn persoonlijke groei, ontwikkeling en het vervullen van persoonlijke doelen in het leven net zo belangrijk.

We gebruiken de vragenlijst als leidraad om meer zicht te krijgen op de **kwaliteit van leven** van onze cliënten en wat wij, als zorgverlener, hierin zouden kunnen toevoegen. We houden rekening met de **ontwikkelingsleeftijd** van de cliënt, de **levensfase**, de bijbehorende **ontwikkelingstaken** en de **context**.

Van de Personal Outcome Scale naar Ben ik Tevreden

In 2025 hebben MCE Zorg, Jong en Improve onderzocht welk instrument het beste aansluit bij onze visie op kwaliteit van leven en cliënttevredenheid. Daarbij werd geconcludeerd dat de eerdere methode onvoldoende aansloot bij de praktijk en werkwijze binnen de organisatie. We hebben gekozen voor *Ben ik Tevreden? (BiT)* als nieuw instrument.

Bij de BiT staat een laagdrempelige dialoog met de cliënt centraal.

Tijdens cliënttevredenheidsgesprekken wordt gesproken over wensen, behoeften, eigen regie en kwaliteit van leven. Hierbij vormen de acht levensdomeinen van Schalock de basis: Lichamelijk welbevinden, Psychisch welbevinden, Persoonlijke ontwikkeling, Zelfbepaling, Interpersoonlijke relaties,

Deelname aan de samenleving, Materieel welbevinden en Rechten.

Binnen BiT staat niet het aanbod van de organisatie centraal, maar het verhaal en de ervaring van de cliënt zelf. De gesprekken sluiten aan bij het persoonsgericht werken binnen MCE Zorg, Jong en Improve en helpen om samen te kijken naar wat iemand nodig heeft om zich goed te voelen en zich verder te ontwikkelen.

In 2026 wordt de BiT verder geïmplementeerd binnen de organisatie en worden medewerkers geschoold in het afnemen van de gesprekken.

We zijn voornemens om de BiT niet alleen binnen de Wet Langdurige Zorg in te zetten, maar te gebruiken als een algemeen instrument om ervaringen van cliënten en verwanten in kaart te brengen. Hiermee zetten we een volgende stap in het versterken van eigen regie, welbevinden en kwaliteit van leven.

MCE Zorg

in feiten en cijfers

MCE ZORG...

Start 2025 met
23 medewerkers.

Over heel 2025 zijn er
in totaal twintig
vrouwen en twaalf
mannen in loondienst.

DE GEMIDDELDE LEEFTIJD
VAN DE MEDEWERKERS IS
39 JAAR. DE JONGSTE
MEDEWERKER IS 23 JAAR.
DE OUDSTE MEDEWERKER
IS 68 JAAR.

Zes medewerkers zijn in dienst
getreden (waaronder één stagiaire) en
drie medewerkers zijn uit dienst
gegaan (waaronder één stagiaire).

MCE Zorg is 2025 gestart met zes ZZP'ers, we hebben afscheid
genomen van één ZZP'er.

OPLEIDINGSNIVEAU VAN MEDEWERKERS

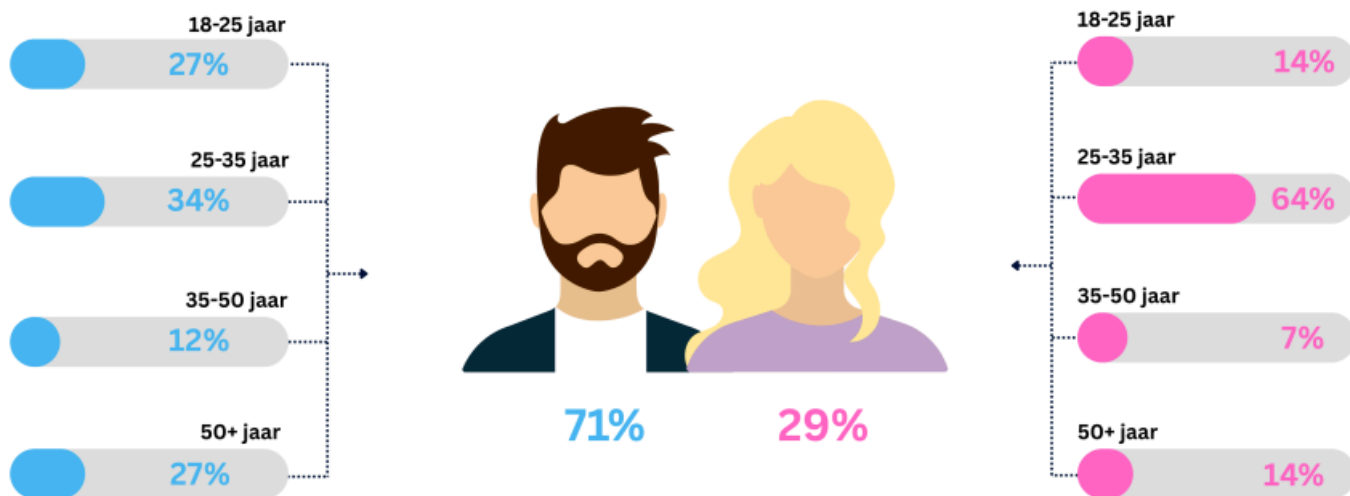


In 2025 zijn er in totaal
tweeëndertig medewerkers
werkzaam geweest voor
MCE Zorg.

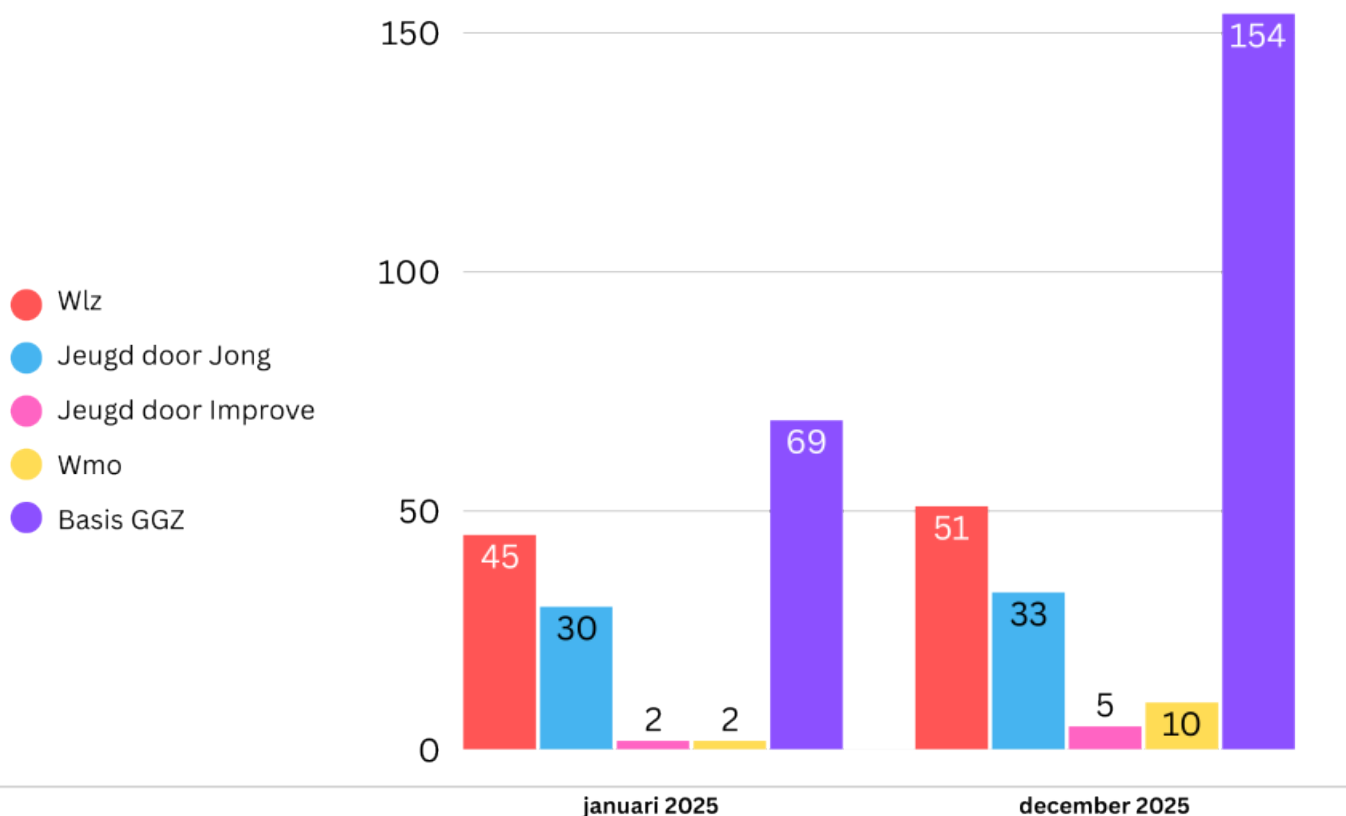
Feiten & cijfers cliënten

LEEFTIJD vs GESLACHT

van Wlz-clënten



AANTAL CLIËNTEN PER INDICATIE/LOCATIE



Doorstroom

De grootste beweging in 2025 is **afschaling**, zowel bij cliënten die uit zorg gaan als bij cliënten die in zorg blijven. **Uitstroom** zien we vooral binnen de Basis GGZ. Daarnaast zien we **doorstroom** van Jeugd naar Wmo en van Wmo naar Wlz. Ook wordt het zorgaanbod soms **uitgebreid**, bijvoorbeeld wanneer behandeling door Improve wordt toegevoegd aan bestaande begeleiding.

Doorstroom			
Doelgroep	Aantal cliënten	Uit zorg	Dit jaar opgeschaald of afgeschaald
Wlz	4	2025	↓ Afgeschaald ▾
	1	2025	Overlijden cliënt ▾
	4	-	↓ Afgeschaald ▾
	2	-	↑ Opgeschaald ▾
Jeugd	10	2025	↓ Afgeschaald ▾
	2	-	↔ Doorstroom naar Wmo ▾
	2	-	↑ Opgeschaald ▾
Basis GGZ	80	2025	↓ Afgeschaald ▾
Wmo	3	2025	↓ Afgeschaald ▾
	1	-	↓ Afgeschaald ▾
	1	-	↑ Opgeschaald ▾

De doorstroom laat zien dat zorg continu wordt **afgesteld op wat cliënten nodig hebben**.

Onze locaties

Verspreid over de Achterhoek

Binnen MCE Zorg bieden we op verschillende locaties ondersteuning, van **woonzorg** tot **dagbesteding** en **behandeling**. Iedere locatie heeft een eigen karakter, maar overal staat dezelfde visie centraal: passende zorg, dichtbij en persoonlijk.

Behandeling en kantoor

Mercatorstraat
Rentenierstraat
Groenlo Centrum



Dagbesteding en inloop

Rentenierstraat
Groenlo Centrum
De Hal



Woonzorg

Rentenierstraat
Lievelderweg
Groenlo Centrum
Groenlo Lichtenvoordseweg
Oude Rozengaardseweg

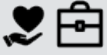


Over ons zorgaanbod

Op onze woonzorglocaties wonen cliënten in een kleinschalige omgeving die past bij hun ondersteuningsvraag. Dit kan een rustige, prikkelarme setting zijn of juist een plek midden in het centrum. Naast de woonzorg hebben we De Hal, de Rentenierstraat en Groenlo Centrum voor dagbesteding en inloop, waar cliënten kunnen

werken, leren en andere mensen ontmoeten. Voor behandeling vanuit Improve en het Jeugd Expertise Team werken we vanuit onze kantoorlocatie, waar onder andere therapie en afstemming met andere betrokkenen plaatsvindt. Samen vormen deze locaties een netwerk waarin cliënten zich kunnen ontwikkelen op een manier die bij hen past.

Onze locaties in beeld



Hoofdkantoor

Behandelpraktijk Improve en administratie

De Hal

Dagbesteding



Oude Rozengaardseweg

5 woonzorgplekken, intramuraal voor Wmo en Wlz



Lieveolderweg

4 woonzorgplekken, intramuraal voor Wmo en Wlz.



Rentenierstraat

4 duurzame woonzorgplekken Wlz intramuraal, prikkelarme dagbesteding en kantoorruimte



Groenlo Centrum

6 woonzorgplekken, Wmo en Wlz wonen, intramuraal en in Volledig Pakket Thuis, inloop voor Wmo en Wlz en kantoorruimte



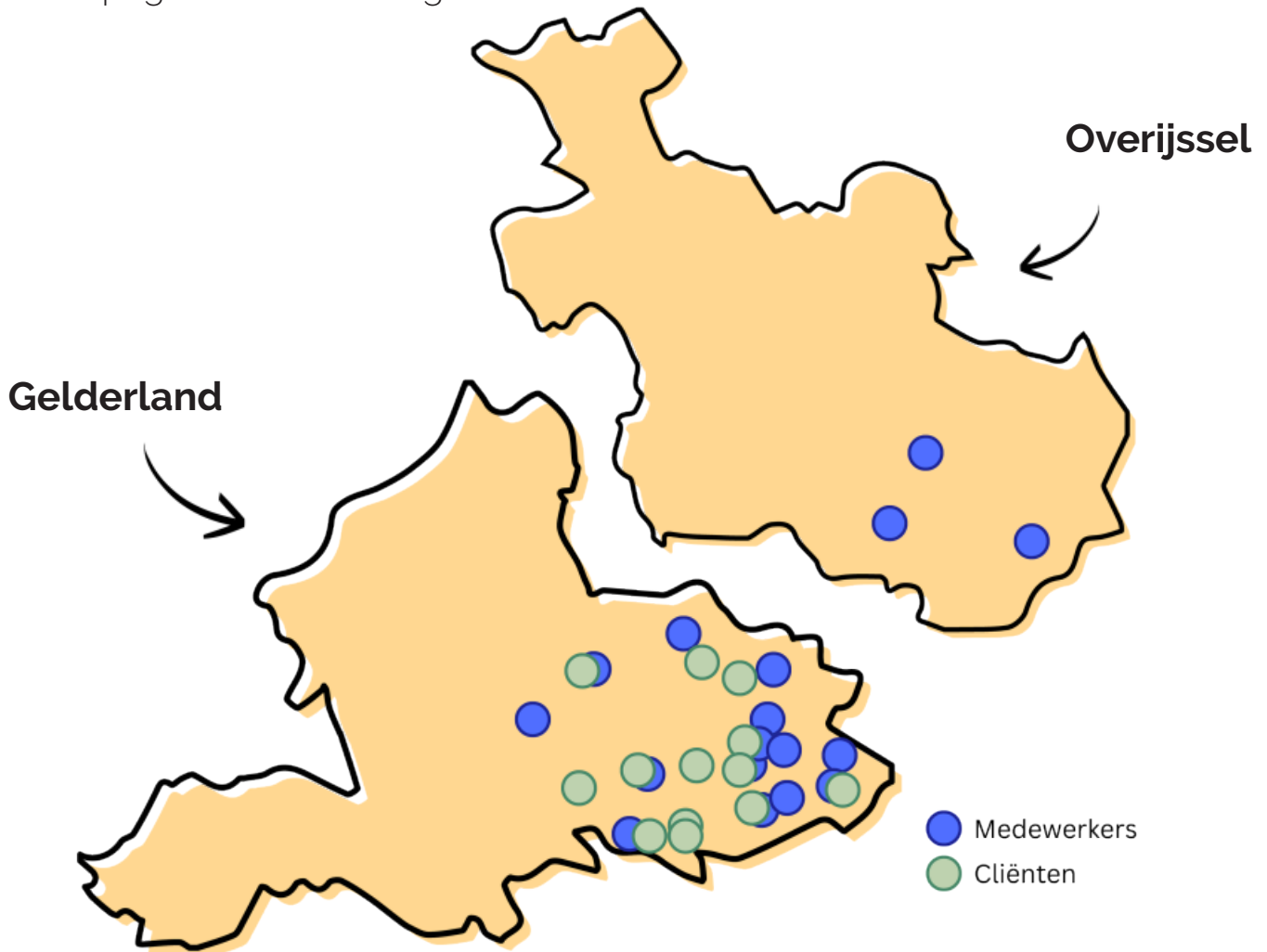
Groenlo Lichtenvoordsestraat

6 woonzorgplekken, Wmo en Wlz intramuraal

Feiten & cijfers medewerkers en cliënten op de kaart

Waar wonen medewerkers en cliënten?

Een topografische verdeling



Wist je dat...

Medewerkers van MCE Zorg zijn woonachtig in **Gelderland en Overijssel**. De meest populaire woonplek onder de medewerkers van MCE Zorg is **Aalten**, waar zeven medewerkers woonachtig zijn. Daarop volgen **Groenlo** en **Doetinchem** met beide vier medewerkers. De medewerker die het meest ver weg woont van het hoofdkantoor van MCE Zorg, is woonachtig in **Enschede**.


Alle Wlz-cliënten van MCE Zorg zijn woonachtig in **Gelderland**. **Groenlo** is met dertien cliënten de meest populaire woonplaats onder cliënten. Op de tweede plek staat **Lichtenvoorde** met elf cliënten. Daarnaast zijn cliënten woonachtig in **Doetinchem, Aalten, Borculo, Didam, Lochem, 's Heerenberg, Silvolde, Ulft, Varsseveld, Winterswijk** en **Zutphen**.



Tevredenheid

van medewerkers

78% van de medewerkers heeft meegedaan



97% positief
3% neutraal


Functie

Medewerkers ervaren over het algemeen dat hun functie goed aansluit bij hun kennis en ervaring, ze geven aan met plezier te werken en voelen zich gewaardeerd.

91% positief
9% neutraal

Werkdruk

Medewerkers ervaren de werkdruk als goed hanteerbaar en hebben over het algemeen voldoende tijd voor werkzaamheden.



97% positief
3% neutraal


Werksfeer

Medewerkers voelen zich thuis in het team, er heerst een prettige werksfeer. Onder collega's is er fijn contact en een goede samenwerking.

96% positief
4% neutraal

Arbeidsvoorwaarden en ontwikkeling

Medewerkers zijn tevreden over het salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden. Er is ruimte voor ontwikkeling en medewerkers voelen zich hierin gesteund



97% positief
3% neutraal

Organisatie

Medewerkers zijn trots om voor MCE Zorg te werken en voelen zich verbonden met de organisatie.

Tevredenheid van cliënten

87% van de cliënten heeft meegedaan

100%

van de cliënten herkent zich in onze manier van werken

Meedoen



Connectie



Eigen regie



95%

van de cliënten is tevreden over de communicatie

93%

van de cliënten is tevreden over de professionaliteit van de begeleiders

96%

van de cliënten is tevreden over de inhoud van zorg

97%

van de cliënten zou MCE Zorg aanbevelen bij vrienden of familie.

Klachten?

In 2025 had MCE Zorg een lidmaatschap via Quasir voor:

- Vertrouwenspersoon op afroep
- Klachtenfunctionaris op afroep
- Stichting Zorggeskil
- Stichting Klachtencommissie Wzd/Wvggz

In 2025 zijn geen klachten gemeld.



MCE Zorg scoort in 2025 op Zorgkaart Nederland een 8,5 met 19 waarderingen



Welke feedback

krijgen wij van onze cliënten?

Ik ben heel tevreden over de zorg, ik kan met alle vragen bij mijn begeleiders terecht.

Ik krijg wel eens vragen over mijn gezondheid en waar ik tegenaan loop. Misschien zou het kunnen helpen dat begeleiders een training of cursus kunnen volgen over mijn ziekte.

Er wordt goed voor mij gezorgd en goed naar mij geluisterd.

MCE Zorg biedt echt persoonlijke zorg. Ik hoop dat dat blijft als de organisatie groter wordt.

Ik ben blij dat ik ook naar therapie kan bij MCE Zorg en dat het ook nog dichtbij is.

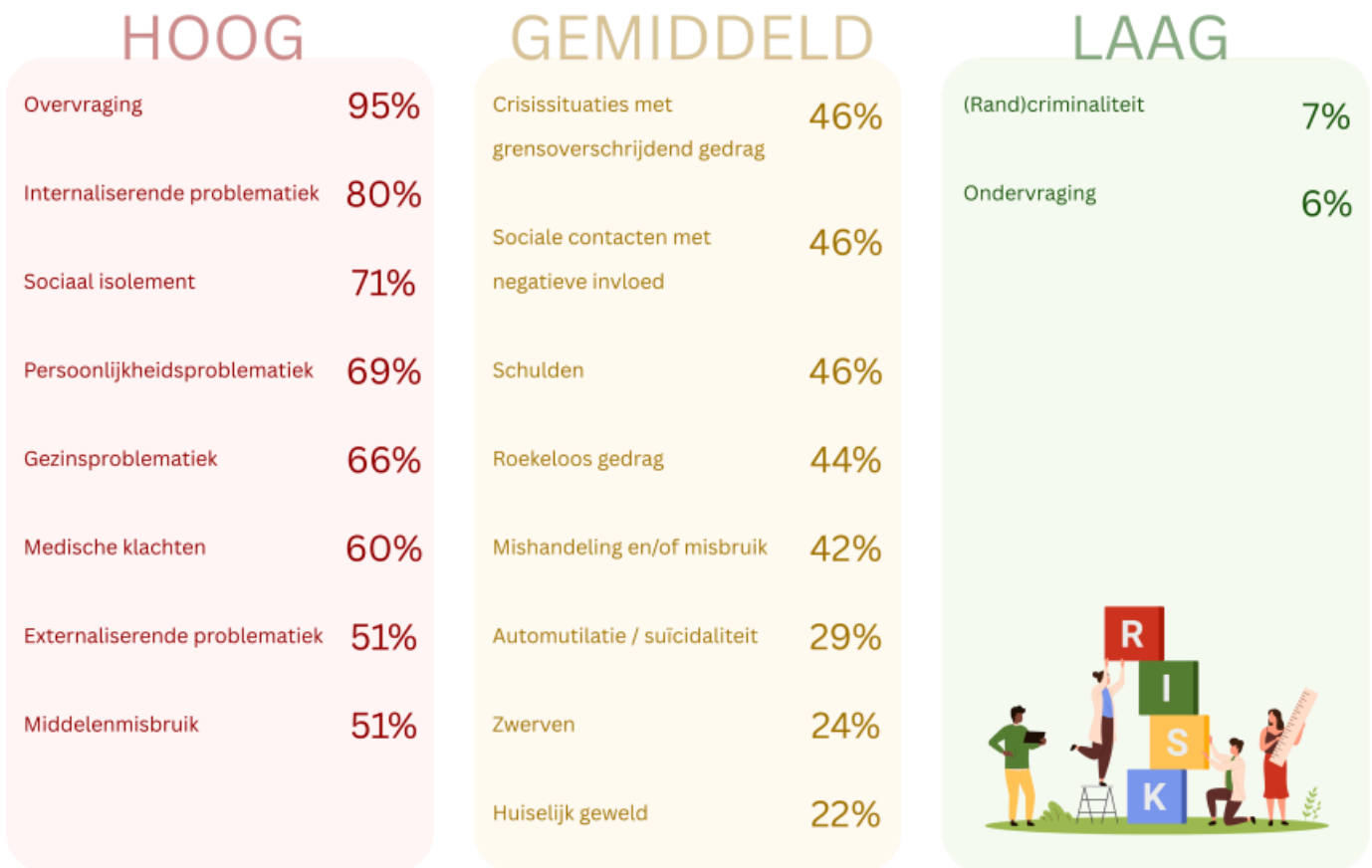
Mijn tip is dat de communicatie beter kan, dat afspraken ook altijd worden nagekomen.

Je wordt niet altijd gezien en gehoord zoals je zou willen, maar ik ben dankbaar voor de zorg die er is!

Risico-inventarisatie

Van onze Wlz-cliënten

De **risico-inventarisatie** is in 2025 afgenomen bij 51 Wlz-cliënten. Deze wordt jaarlijks uitgevoerd en meegenomen in de halfjaarlijkse evaluaties van het zorgplan. Hieronder zie je hoeveel cliënten hoog scoren op de verschillende risico's.



De hoogste risico's liggen op het gebied van **overvraging, internaliserende problematiek en sociaal isolement**. Risico's zoals ondervraging en criminaliteit komen relatief weinig voor.

Incidenten

Van onze Wlz-cliënten

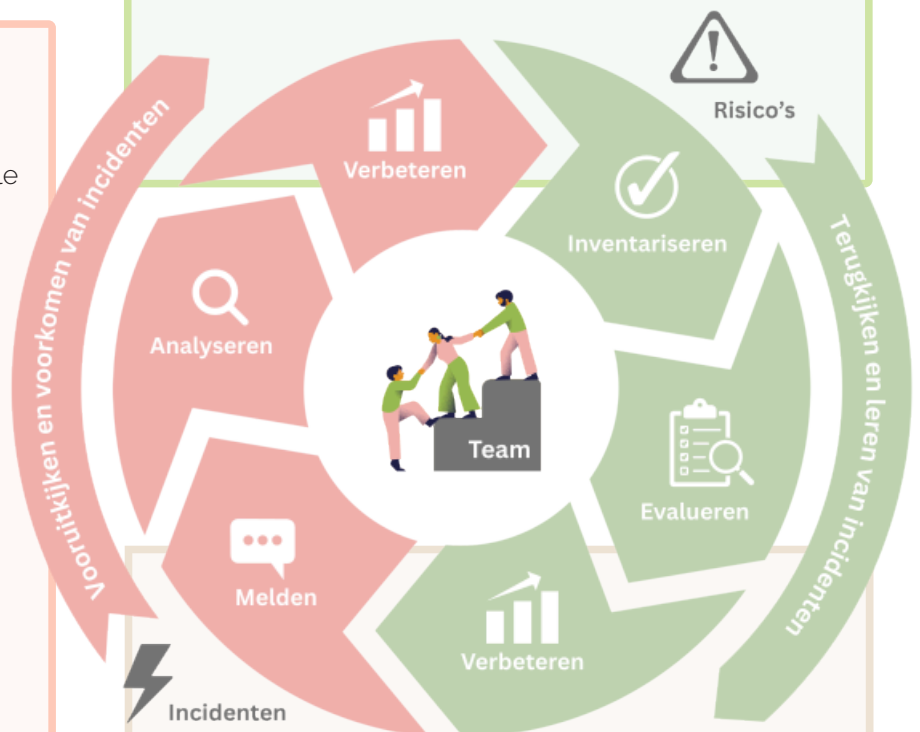
In 2025 heeft zich een suïcide met een fatale afloop voorgedaan. Dit heeft een grote impact gehad op alle betrokkenen. Hiervan is melding gedaan bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ).

In de periode daarna hebben we hier als organisatie, samen met betrokkenen en nabestaanden, zorgvuldig bij stilgestaan en geëvalueerd. We hebben PRISMA-onderzoek laten uitvoeren om de situatie goed te analyseren.

Op basis hiervan hebben we afgesproken om incidenten vaker en bewuster te bespreken en te evalueren. Ook in de samenwerking met ketenpartners besteden we hier meer aandacht aan.

In 2025 zijn 52 incidentmeldingen gedaan. 37% van de incidenten had betrekking op dezelfde cliënt binnen een woonlocatie. De meldingen waren verdeeld over 46% mannen en 54% vrouwen.

De meeste incidenten hadden te maken met verbaal of fysiek agressief gedrag (64%) en medicatie (20%). Daarnaast ging het in 16% van de meldingen om suïcide-incidenten.



Na ieder incident is er overleg met collega's. In 42% van de meldingen is ook contact geweest met de 24/7 telefoon, achterwacht of gedragswetenschapper.

In 54% van de meldingen wordt het risico op herhaling als hoog ingeschat. In die situaties kijken we samen wat nodig is om herhaling te voorkomen. Vaak helpt het om duidelijke afspraken te maken en te zorgen voor structuur en voorspelbaarheid voor de cliënt.



Kwaliteitsaudits

Continu verbeteren bij MCE Zorg

In april 2025 vond de interne audit plaats.

Vanuit deze audit kwamen verschillende verbetermaatregelen naar voren, waaronder het actualiseren en communiceren van functieomschrijvingen, het beter vastleggen van acties rondom risico's en kansen en het centraal bijhouden van certificeringen, opleidingen en keuringen. Daarnaast is geadviseerd om het proces rondom leveranciersbeoordelingen verder uit te werken en het onderdeel 'controleren notities' toe te voegen aan de dossierchecklist. Ook kwam naar voren dat beleidswijzigingen en verbetermaatregelen nog onvoldoende organisatiebreed worden gedeeld en geborgd tussen locaties.

De externe audit vond plaats in mei 2025.

Tijdens deze audit is gekeken naar het kwaliteitsmanagementsysteem en de borging van processen binnen de organisatie. Hieruit kwam naar voren dat informatie en documenten nog op verschillende plekken werden opgeslagen, waardoor niet altijd eenduidig gewerkt werd. Ook bleken

verschillende beleidsstukken nog verder uitgewerkt te moeten worden, zoals het camerabeleid en het BHV-plan op nieuwe woonzorglocatie.

Daarnaast werd vastgesteld dat de directiebeoordeling nog niet volledig aansloot op de eisen van de ISO9001. Ook zijn acties uitgezet rondom het centraliseren van kwaliteitsinformatie, het uitvoeren van kleinere interne audits en het verder borgen van processen binnen de organisatie. De verbetermaatregelen zijn opgenomen in het verbeterregister en worden ieder kwartaal geëvalueerd.

Blik vooruit

Vanaf 2026 worden de interne audits binnen de organisatie zelf uitgevoerd. De coördinator kwaliteit en beleid volgt hiervoor een training tot intern auditor bij DNV en zal de processen vanaf 2026 zelfstandig auditten. Daarnaast wordt toegewerkt naar een multisite certificering in 2026 voor Jong, Improve en MCE Zorg, met als doel te werken vanuit één gezamenlijk kwaliteitsmanagementsysteem.

MANAGEMENTSYSTEEM CERTIFICAAT

Certificaat nr.:
215651-2017-AQ-NLD-RvA

Initiële certificatie datum:
17 augustus 2017

Geldig:
18 augustus 2023 – 17 augustus 2026

Dit is ter bevestiging dat het managementsysteem van

MCE Zorg B.V.

Dijkstraat 52, 7121EW Aalten, Nederland

en de locaties zoals vermeld in de appendix bij dit certificaat

voldoet aan de eisen gesteld in de Kwaliteitsmanagementsysteem norm:

ISO 9001:2015

Dit certificaat is geldig voor de volgende scope:

Het bieden van ambulante begeleiding, woonbegeleiding, behandeling en dagbesteding aan (jong) volwassenen met een licht verstandelijke beperking en/of psychiatrische problematiek.

Plaats en datum:
Barendrecht, 04 september 2023

Voor het kantoor van afgifte:
DNV - Business Assurance
Zwolseweg 1, 2994 LB Barendrecht,
Netherlands



J.H.C.N. van Gijlswijk
Management Representative



Op 21 januari 2026 hebben Maja Bakker en Angela van Bergeijk van **Facit** een **externe visitatie** uitgevoerd bij MCE Zorg, op locatie Rentenierstraat. Zij spraken met **bestuurders, medewerkers, cliënten** en een **verwant**. Tijdens deze gesprekken is gereflecteerd op hoe kwaliteit in de praktijk vorm krijgt. Hieronder lees je het gespreksverslag van deze externe visitatie, ingedeeld naar de kernwaarden **Meedoen, Connectie** en **Eigen Regie**. Het verslag bevat geen oordeel van Facit, maar geeft weer wat door de verschillende gesprekspartners is ingebracht.

Meedoen

Wat betekent "meedoen" bij MCE Zorg? Hoe ervaren de verschillende gesprekspartners deze waarde en hoe zien zij die terugkomen in de praktijk van besturen, begeleiden en begeleid worden? Alle gesprekspartners zien op meerdere niveaus en in diverse vormen het 'meedoen' terugkomen en kunnen daarover vertellen. Zo krijgt in het reflectiegesprek met bestuurders 'meedoen' vorm in de samenwerking met andere partijen (i.c. Jong en Improve: samen doen), waar afgelopen jaar de organisatie ook formeel op is aangepast.

Zij vertellen ook hoe 'meedoen' naar de medewerkers toe, in de visie van bestuurders/ organisatie nadrukkelijk vraagt dat mensen zélf richting en inhoud bepalen. "Het is bij ons lossier dan bij de meeste andere zorgorganisaties. Iedere cliënt krijgt een eigen programma en benadering, met individuele afspraken - en als iemand daarvan afwijkt, geven we daarbij in principe ruimte. Wij doen niet aan dwang of consequenties: je moet het samen eens worden wat het doel van afspraken is: de medewerker staat daarin niet boven de cliënt. Er is ruimte voor zélf aan den lijve ervaren, en medewerkers praten daar met cliënten over". Dit betekent dat medewerkers, die doorgaans deze manier

van werken minder gewoon zijn vanuit eerdere werkervaring, ruim de tijd krijgen om 'op te groeien' in en te wennen aan de visie van MCE Zorg.

In het gesprek met medewerkers, beamen zij dit. "Toen ik hier net kwam, wist ik eigenlijk niet goed wat ik moest doen, er is geen vaste dagindeling of programma, je start eigenlijk met een blanco dag." Dit betekent wel, dat werken bij MCE Zorg niet voor iedereen is: bij veel behoefte aan kaders, is het een minder logische werkomgeving. "Onze medewerkers zijn hun eigen instrument". Een medewerker zegt daarover: "Je creëert in feite iedere dag je eigen werk, samen met de cliënten. Omdat ik dat heel leuk blijf te vinden, is dit echt mijn plek". Een andere medewerker zegt: "Je hebt tijd nodig om je de visie van de organisatie eigen te maken, dat kan best ingewikkeld zijn. De eerste maanden hoef je het ook nog niet allemaal te kunnen, het belangrijkste is dan eigenlijk: wil je meebewegen, kan je dat. Flexibiliteit en een teamspeler zijn, dat is de kern". Hier ligt ook een link tussen **meedoen** en **connectie**. Het fenomeen 'meedoen' uit zich ook in de invulling van afspraken bij verzuim: nagenoeg alles wordt door medewerkers onderling opgelost en opgevangen. Het verzuimpercentage schommelt dan ook rond de 1%.

Externe visitatie

door Facit

Bij het MTO is wel gemeld dat er sprake is van ervaren van hoge werkdruk bij een deel van de medewerkers. Meedoen wordt ook nadrukkelijk genoemd in de gesprekken met de cliënten (zie ook onder Connectie). Een cliënt die graag zelf ook in de zorg wil werken vertelt: "Dat heb ik aangegeven, en nu wordt gekeken wat ik wil en wat daarvoor nodig is. Nu eerst vrijwilligerswerk en dan van daaruit wellicht verder, er wordt serieus gekeken wat ik wil en wat ik in de toekomst wil bereiken". Beide aanwezige cliënten zitten ook in de CR en ervaren ook daar dat input serieus wordt genomen. Ze denken mee over onder meer voorgestelde wijzigingen en nieuwe afspraken, zoals het stappenplan bij roken. "Ik maakte me zorgen toen MCE Zorg groter groeide – ik ken de risico's, bij eerdere organisaties was ik echt een nummer. Maar je merkt dat dat hier niet aan de orde is".

Connectie

De kernwaarde Connectie wordt op verschillende manieren herkend en benoemd in de gesprekken. Zo is er met Jong en MCE Zorg gezamenlijk een zogenaemde 'hobbeldag' georganiseerd, waarin is geïnventariseerd wat behoeften zijn in de samenwerking en welke hobbels zich voordoen, waarna groepjes medewerkers zich bogen over het platslaan van diverse hobbels. De medewerkers geven aan dat dit niet alleen verbindend werkte, maar hen ook sterkte in hun gevoel van betrokkenheid bij

wijzigingen in de groeiende organisatie. De connectie tussen de organisatieonderdelen bestaat ook in de vorm van gemengde interviews (niet per team maar gemixt met verschillende teams): medewerkers vertellen dat dit ze veel brengt. Samenwerking en connectie zijn juist ook nodig, omdat veel medewerkers veel alleen werken met cliënten, wat maakt dat het belangrijk is om elkaar goed te vinden als dat nodig is (je bent niet automatisch bij elkaar in de buurt), en tijdig om hulp te vragen "dat is óók een vaardigheid" (medewerker). Op het snijvlak van Connectie en Meedoen, wordt de dag met cliënten betekenisvol ingevuld: "We doen ook 'echte' dingen met cliënten. Bijvoorbeeld tuinonderhoud bij mensen die dat zelf niet meer kunnen, onderhoud in onze panden." Een cliënt die werkt in onder meer het onderhoud van de panden, is daar expliciet positief over: "Ik ken geen andere zorginstelling waar ze een cliënt aannemen om andere cliënten en mensen te helpen: Bij mij wel. Ik werk met klusjes in woningen van cliënten, ik vind dat heel tof".

Cliënten kiezen zelf welke soort dagbesteding ze willen volgen, wat ook kan betekenen dat ze er soms voor kiezen om (die dag) niks te doen; "Dat is dan ook zo". Een cliënt, die eerder ervaring heeft opgedaan met andere zorgorganisaties, zegt daarover: "Hier is een samenwerking ten aanzien van wat ik wil, hoe ik wil leven".

Je creëert iedere dag je eigen werk,
samen met cliënten en collega's.

Externe visitatie

door Facit

Cliënten benoemen Connectie ook in relatie tot vrijheid en gelijkwaardigheid: "Ik mag altijd overal koffiedrinken, bijvoorbeeld ook op kantoor - zoals het uitkomt". Een andere cliënt zegt: "MCE Zorg is vrij makkelijk, als familie: klein en vrij hecht. Er is geen ongelijkheid met medewerkers - we bloeden allemaal rood". Een cliënt vertelt dat hij ook gewoon kan optrekken met een medewerker als hij die een keer buiten MCE Zorg ergens tegenkomt, en dat hij dat prettig vindt. Aanwezige cliënten geven aan dat de groei hen niet hindert in het ervaren van de connectie met elkaar, de medewerkers of de organisatie in algemene zin, al merken ze wel dat er dingen veranderen. "Het wordt groter, maar je kunt mensen gewoon nog bellen, bijvoorbeeld de bestuurder, die was eerst coach, die kan ik gewoon nog vinden". Wel geven ze aan dat dit voor nieuwe cliënten, die niet zijn 'meegegroeid' met de oorspronkelijke organisatie, misschien niet of minder het geval is.

Medewerkers benoemen ook: "Er wordt voor medewerkers gezorgd"- ook in de zin dat er ruimte wordt gegeven aan onder meer samen sporten en andere niet strikt werkgerelateerde activiteiten. Initiatieven van medewerkers worden hierin doorgaans gevolgd, "Wat ook maakt dat je er gewoon bij wilt zijn". Werk en privé lopen daardoor soms in elkaar over, wat de medewerkers in de gesprekken eerder een pre vinden dan dat het problematisch is. Cliënten zijn kritischer als het gaat over de bereikbaarheidsdienst "Ze proberen je wel te helpen, maar ze kennen je vaak niet. Dan wil ik dat er iemand komt, en dan willen ze het telefonisch oplossen: maar als dat zou kunnen, zou ik ze niet vragen om te komen".

Eigen Regie

Medewerkers zijn initiatiefrijke en dat wordt gewaardeerd, en ook nadrukkelijk van ze verwacht. Ze mogen hun eigen werk invullen, binnen enige kaders: "Er is veel ruimte voor zelf bedenken en beslissen, dat is ook echt de bedoeling" (medewerker). Medewerkers werken ook naar eigen mogelijkheden en voorkeuren, wat kan betekenen dat de ene medewerker zich meer op sporten richt, de ander op koken, en weer een ander zich stort op de inrichting van locaties.

Bestuurders en medewerkers beschrijven Eigen regie als logisch uitvloeisel van het principe van gelijkwaardigheid dat MCE Zorg hanteert: "Gelijkwaardigheid is belangrijk voor ons en dat lukt ook". Voor cliënten én voor medewerkers is dat soms wettend, omdat er per cliënt steeds gekeken wordt naar maximale regie, en dat ook niet in één keer 'goed' hoeft te gaan. Het echt in praktijk durven brengen van deze invulling van eigen regie vraagt wat van medewerkers: "Je moet buiten de lijntjes durven kleuren", "Het is soms een kwestie van héél actief hard op je handen blijven zitten".

De meeste cliënten hebben al veel organisaties 'gehad' vertellen medewerkers, en zijn in zekere zin gehospitaliseerd: gewend aan in de pas lopen. Bij MCE Zorg werkt het anders. "Buiten de lijntjes' betekent: je maakt soms bewust de keuze om dingen te laten, ook al is een basisafpraak met cliënt dan anders. Ze mogen hun eigen fouten maken, en er moet ook tijd zijn om daarvan te leren - niet iedereen is na één keer uit de pas overtuigd van dat het misschien anders moet, dat duurt soms wel een tijd,



en die tijd proberen we te geven. Dat betekent wel, dat het soms voor ouders heel ingewikkeld is.”

Zowel door medewerkers als door cliënt wordt verteld over het verblijf in Japan van deze cliënt: een gekoesterde wens die niet per se door medewerkers enthousiast werd onderschreven als een goed plan, maar waaraan medewerking is verleend op praktisch en inhoudelijk niveau zodanig, dat de cliënt zelf kon ervaren hoe het was om daar daadwerkelijk langere tijd te verblijven. Zij heeft uiteindelijk op basis van die eigen ervaring besloten om het oorspronkelijke plan van een emigratie te laten varen en terug te komen. Medewerkers vertellen dat ze dat in wisselende mate spannend vonden (gaat het goed, wat gebeurt er als er acute nood is), maar wel in overeenstemming met de visie van MCE Zorg én dat het onderstreept dat dit, binnen de context van deze casus en de afspraken die daarbij zijn gemaakt, kan en werkt.

Medewerkers beschrijven het consequent uitvoering geven aan de waarde Eigen Regie ook als: “Je mag je eigen fouten maken, dingen beslissen voor jezelf die misschien niet verstandig zijn. Daarin wordt een cliënt niet bestraft/op aangesproken. We zoeken steeds naar behoud van het contact en gaan dan van daaruit verder.” Dat betekent ook dat een suïcidale cliënt die wegliep, ruimte kreeg daarin. “Niet afstraffen, geweldloos verzet toepassen, verbinding zoeken. Natuurlijk is er steeds de afweging wat hier het risico is –

maar er constant bovenop zitten kent óók een risico: dat ondermijnt mogelijk de connectie die we nodig hebben om het samen weer op te pakken als cliënt daaraan toe is. Na weggelopen is hij met open armen weer ontvangen – fijn dat je er weer bent, we gaan het vanaf hier samen weer oppakken”. Hier komen Eigen Regie en Connectie samen.

De waarde Eigen Regie vraagt om specifieke invulling als het gaat om het recenter ingevoerde zero tolerance beleid op drugsgebruik, vertellen medewerkers. “Het is ook cliënt-specifiek: de een kan er prima mee leven, en de ander wordt agressief: dat maakt uit. We hebben liever dat ze eerlijk zijn, dus we verbinden er meestal niet al te harde consequenties aan, anders gaan mensen liegen.” In de praktijk betekent dat nu, dat de invulling van ‘zero tolerance’ bij veel cliënten waarbij het speelt nog vrij tolerant is: “Zolang het niet op de voorgrond staat, kunnen we dat wel hanteren, maar als het de dag beïnvloedt en activiteiten in de weg staat, wordt dat anders.” Het nieuwe beleid is van tevoren uitgebreid besproken met cliënten en Cliëntenraad, nu wordt er een periode uitgetoetst hoe hieraan in de praktijk het beste invulling kan worden gegeven.

In gesprek met...

Het bestuur

Het bestuur blikt terug op een jaar van **groei**, **samenwerking** en **ontwikkeling**. Achter de schermen werd intensief gewerkt aan het verder vormgeven van de organisaties, terwijl de dagelijkse begeleiding en behandeling voor cliënten gewoon doorging.

De aanbesteding binnen het sociaal domein bracht veel in beweging. Teams werden opnieuw ingericht, nieuwe medewerkers traden in dienst, processen werden verder geprofessionaliseerd en de samenwerking tussen MCE Zorg, Jong en Improve kreeg steeds duidelijker vorm.

In gesprek met het bestuur kijken we terug op een jaar waarin veel samenkwam: van nieuwe woonlocaties en teamontwikkeling tot ICT-vernieuwing, kwaliteit van zorg en de verdere groei van de organisaties in de regio.

Een jaar waarin alles samenkwam

Wanneer het bestuur terugkijkt op 2025, is één woord snel genoemd: intensief. "Het was mega druk, op alle lijnen," vertelt het bestuur. "Als je alle ontwikkelingen één voor één benoemt, besef je pas hoeveel werk er eigenlijk achter zat." Die ontwikkelingen liepen breed uiteen. Er werd gewerkt aan nieuwe locaties, teams groeiden verder, de samenwerking tussen MCE Zorg, Jong en Improve werd steeds verder geformaliseerd en tegelijkertijd liep de reguliere zorgverlening gewoon door.

"We waren bezig met de aanschaf en ontwikkeling van locaties, het aannemen van personeel, nieuwe overlegstructuren, scholing van medewerkers, ICT-ontwikkelingen, het verder vormgeven van de samenwerking én de voorbereidingen op de aanbesteding binnen het sociaal domein." Daarbij kwam ook de ontwikkeling van nieuwe teams,

waaronder het verder vormgeven van het Wmo-team en het JET-team. Daarnaast werd gewerkt aan de uitbreiding van de dagbesteding, de implementatie van nieuwe systemen en deelname aan regionale samenwerkingen, zoals de Mentale Gezondheidsnetwerken. "Het was eigenlijk een groot spinnenweb," vertelt het bestuur. "Alles hing met elkaar samen. Je kon niet één onderdeel ontwikkelen zonder dat het invloed had op iets anders."

Een groot deel van 2025 stond in het teken van voorbereiden. "We moesten ervoor zorgen dat alle puzzelstukken op tijd in elkaar vielen, zodat we op 1 januari ook echt klaar waren om te starten." Daarbij ging het niet alleen over zorginhoudelijke keuzes, maar ook over bedrijfsvoering, personeelsstructuren, huisvesting en financiële risico's. "Je bereidt je voor op groei en op nieuwe samenwerkingen, terwijl sommige ontwikkelingen



Een **terugblik**

op 2025 door Steffie, Johan, Anouk en Doné



financieel nog moeten groeien. Dat vraagt veel vooruitdenken." Ook achter de schermen veranderde veel. Overlegstructuren werden aangepast, teams opnieuw ingericht en de backoffice groeide mee met de ontwikkeling van de organisaties. "Dat soort processen zie je aan de buitenkant misschien minder, maar ze zijn wel essentieel om de organisatie gezond en toekomstbestendig verder te laten groeien."

Van samenwerking naar één duidelijke structuur

De samenwerking tussen MCE Zorg, Jong en Improve werd in 2025 steeds concreter zichtbaar in de praktijk. "Waar het voorheen soms nog onduidelijk was wie precies wat deed, is dat nu veel helderder geworden." Iedere organisatie kreeg steeds duidelijker een eigen positie: MCE Zorg richt zich op wonen en begeleiding, Jong op jeugd en ambulante ondersteuning, Improve op behandeling.

"Voor medewerkers, verwijzers én cliënten is het nu veel overzichtelijker geworden. Je weet beter waar je moet zijn en welke expertise waar ligt." Volgens het bestuur zit juist daar een grote kracht. "We kunnen veel bieden binnen één netwerk. Een cliënt kan bijvoorbeeld starten binnen jeugd, doorgroeien richting wonen en later weer ambulante begeleiding ontvangen. Doordat de lijnen kort zijn, blijft de kwaliteit en continuïteit van zorg behouden." Daarmee onderscheiden de organisaties zich volgens het bestuur ook in de regio. "Wij kunnen op- en afschalen binnen hetzelfde netwerk. Dat zie je niet veel in deze vorm."

Vertrouwen vanuit de regio

Ook buiten de organisaties werd die ontwikkeling zichtbaar. "We merken dat gemeenten, verwijzers en andere samenwerkingspartners ons steeds beter weten te vinden." Waar er eerder soms nog terughoudendheid was, merkt het bestuur nu meer vertrouwen. "We staan op de kaart omdat we goede kwaliteit van zorg bieden. Niet doordat we het hardst roepen, maar doordat mensen ervaren dat het werkt." Dat vertrouwen groeit volgens hen stap voor stap verder. "De kwaliteit van zorg loopt eigenlijk vooruit op de acquisitie. Mensen horen via cliënten, medewerkers en samenwerkingspartners wat we doen."

2025 was een jaar waarin alle puzzelstukken samen moesten komen.

Grote veranderingen voor medewerkers

De groei van de organisaties vroeg ook veel van medewerkers. "We hebben veel flexibiliteit gevraagd van teams." Nieuwe samenwerkingen, andere

structuren, nieuwe collega's en veranderende rollen vroegen om aanpassingsvermogen. "Sommige medewerkers hebben echt heel hard gewerkt om alles mee vorm te geven." Volgens het bestuur was het belangrijk om medewerkers hierin goed mee te nemen. "Verandering brengt altijd spanning met zich mee. Zeker voor collega's die bewust gekozen hadden voor kleinschaligheid." Binnen Jong was die verandering volgens het bestuur misschien wel het grootst. "Voorheen deden medewerkers daar vaak meerdere vormen van begeleiding tegelijk. Nu zijn teams duidelijker ingericht rondom jeugd en Wmo." Dat vroeg om een andere manier van werken. "Toch zien we ook dat die duidelijkheid juist rust geeft. Mensen weten beter waar hun expertise ligt en bij wie ze terecht kunnen."

Veerkrachtige teams

Ondanks alle veranderingen kijkt het bestuur met trots naar de teams. "Wat ons vooral is bijgebleven, is hoe veerkrachtig medewerkers zijn geweest." Teams bleven meebewegen, ook wanneer ontwikkelingen elkaar snel opvolgden. "We hebben gezien dat medewerkers echt hart hebben voor de organisatie én voor de cliënten." Ook ontstond er meer ruimte voor samenwerking tussen collega's. "Teams weten elkaar beter te vinden, medewerkers sparren makkelijker met elkaar en de lijnen zijn korter geworden." Tegelijkertijd bleef het gevoel behouden dat iedereen onderdeel is van één groter geheel. "Mensen hebben hun eigen team, maar voelen zich ook onderdeel van de totale organisatie. Dat vinden we belangrijk."



De Hobbeldag als startpunt voor verbinding

Een belangrijk moment in die ontwikkeling was de Hobbeldag. Tijdens deze teamdag gingen medewerkers van MCE Zorg en Jong met elkaar in gesprek over de samenwerking in de praktijk. Collega's konden vooraf 'hobbels' aandragen: onderwerpen waar zij in de samenwerking tegenaan liepen. "Wat mooi was aan die dag, is dat medewerkers elkaar echt beter leerden kennen."

Volgens het bestuur bleek tijdens de gesprekken dat sommige knelpunten vooral ontstonden doordat collega's onvoldoende zicht hadden op elkaars werk. "Er waren hobbels die tijdens die dag eigenlijk al verdwenen, simpelweg doordat mensen elkaar beter begrepen." De dag zorgde daarnaast voor bewustwording. "Mensen realiseerden zich: we gaan dit echt samen doen." Dat gaf volgens het bestuur ook vertrouwen. "Het bracht energie. Niet alleen omdat problemen bespreekbaar werden, maar ook omdat medewerkers merkten dat ze samen konden bouwen aan oplossingen."

Digitalisering en ICT

Ook op ICT-gebied veranderde veel. In 2025 werd verder gewerkt aan de implementatie van nieuwe systemen, het intranet JIMmy en de samenwerking met een nieuwe ICT-partij. "We merken dat er minder versnippering is ontstaan. Iedereen werkt steeds meer vanuit dezelfde systemen." Dat zorgt voor meer duidelijkheid en overzicht. "Nieuwe medewerkers weten sneller waar ze informatie kunnen vinden en bij wie ze terecht kunnen." Het bestuur ziet daarin duidelijke voordelen. "Vroeger gingen veel dingen nog via losse documenten of papierstromen. Nu is veel meer centraal geregeld."

Tegelijkertijd zijn er ook nog uitdagingen. "De balans tussen veiligheid en gebruiksgemak van digitale systemen blijft aandacht vragen." Door strengere beveiliging zijn sommige processen minder eenvoudig geworden. "We kiezen voor goede beveiliging, maar dat vraagt soms nog finetuning."

Terugblik Steffie, Johan, Anouk en Doné

Ook de verdere ontwikkeling van systemen zoals JIMmy, SharePoint en digitale systemen blijft een aandachtspunt voor de komende jaren. "We hebben hierin grote stappen gezet, maar er valt ook nog veel verder te ontwikkelen."

Meer zicht op kwaliteit van leven

Binnen kwaliteit van zorg werd in 2025 onderzocht hoe cliënttevredenheid en kwaliteit van leven beter in beeld gebracht kunnen worden. Vanuit die ontwikkeling is gekozen voor een nieuw instrument: BiT (Ben ik Tevreden?).

De eerdere werkwijze met de POS sloot volgens het bestuur onvoldoende aan bij hoe MCE Zorg, Jong en Improve zorg willen bieden. De gesprekken werden eens per twee jaar door een externe partij afgenomen en werden door cliënten regelmatig als belastend ervaren. Hierdoor bleef het meer een losstaand meetmoment, in plaats van een vast onderdeel van de begeleiding.

Ook de cliëntenraad dacht hierin actief mee. Vanuit cliënten kwam de behoefte aan een laagdrempeliger en passender instrument. Eén van de cliënten verwoordde dit treffend:

"Een één-op-één gesprek met een onbekende geeft mij heel veel stress. Hoe kan dat dan bijdragen aan mijn kwaliteit van leven?"

Deze signalen vormden aanleiding om opnieuw te kijken naar een instrument dat beter aansluit bij de visie op eigen regie, kwaliteit van leven en het echte gesprek met cliënten.

"Het gesprek staat centraal, niet alleen het invullen van een lijst," vertelt het bestuur. Met de BiT worden medewerkers intern geschoold en worden de gesprekken onderdeel van de dagelijkse begeleiding.

In 2026 wordt het instrument verder geïmplementeerd en gekoppeld aan het ECD.

Ervaringsdeskundigheid als waardevolle aanvulling

Ook ervaringsdeskundigheid kreeg aandacht binnen de organisaties. Het bestuur ziet de inzet van ervaringsdeskundigen als waardevol, maar benadrukt tegelijkertijd dat dit passend moet gebeuren. "Ervaringsdeskundigheid kan veel toevoegen, juist vanuit herkenning en verbinding."

Ervaring kan soms nét die verbinding leggen die anders moeilijk ontstaat.

Tegelijkertijd merken zij dat het niet altijd eenvoudig is om dit binnen een kleinere organisatie vorm te geven. "Vaak zijn ervaringsdeskundigen verbonden aan grotere instellingen. Daarom kijken we ook naar samenwerking binnen regionale netwerken." Voor de toekomst zien zij hierin kansen, onder andere binnen de Mentale Gezondheidsnetwerken en modulaire GGZ. "We willen blijven kijken hoe ervaringsdeskundigheid op een passende manier ingezet kan worden, aanvullend op de begeleiding die we bieden."

Trots op wat is opgebouwd

Wanneer het bestuur terugkijkt op 2025, overheerst uiteindelijk trots en dankbaarheid. "We hebben samen gebouwd aan een organisatie die klaar is voor de toekomst." Een organisatie waarin wonen, begeleiding, behandeling en ambulante ondersteuning steeds beter op elkaar aansluiten. "We zien dat de basis stevig staat." En juist daarin zit volgens hen de grootste winst. "Niet alleen in groei als organisatie, maar vooral in de kwaliteit, verbinding en samenwerking die daaronder ligt."

De Hobbeldag maakte zichtbaar
dat samenwerking begint bij elkaar écht begrijpen.

Het jaarverslag van de Raad van Commissarissen

De **Raad van Commissarissen** van MCE Zorg houdt **toezicht** op de organisatie en fungeert daarbij ook graag als **klankbord**. Gedurende het jaar zijn er meerdere **overlegmomenten**, waaronder een jaarlijks gezamenlijk overleg- en eetmoment met het bestuur en de cliëntenraad. Met dit verslag legt de RvC verantwoording af voor het uitgeoefende toezicht over het afgelopen jaar.

Inleiding

De Raad van Commissarissen van MCE Zorg houdt toezicht op de organisatie en fungeert daarbij ook graag als klankbord. Een aantal keer per jaar komt het bestuur en de RvC dan ook samen om diverse onderwerpen te bespreken. Met dit verslag legt de RvC verantwoording af voor het uitgeoefende toezicht over het afgelopen jaar.

Governance code / werkwijze

De RvC heeft zich qua werkwijze geconformeerd aan de "Zorgbrede Governancecode 2022".

Samenstelling RvC

Bij aanvang van 2025 bestond de RvC uit 3 leden. De RvC bestaat nu uit de volgende (zelfde) personen:

- Monique Engelbertink: voorzitter, vrouw, 62, 1e benoeming 1-9-2018 (RvC)
- Pieter Comello: secretaris, man, 73, 1e benoeming 1-9-2018 (RvC)
- Frank van Egmond: man, 54, 1e benoeming 1-9-2018 (RvC)

Overleg / bijeenkomsten

In het afgelopen jaar is de raad verschillende malen bijeengekomen.

- 6 reguliere bijeenkomsten met het bestuur
- Waarvan eenmaal inclusief Cliëntenraad en eenmaal inclusief AAFF

Honorering

De honorering is vastgesteld op € 375,- per persoon, per overleg waar men aanwezig is geweest. Dit geldt niet voor eventuele informele bijeenkomsten.

Onderwerpen

Aan het begin van het jaar zijn data en agendapunten voor de overleggen gepland. In de agenda staan onderwerpen die elke keer terugkomen, aangevuld met onderwerpen die een enkele keer moeten worden besproken of onderwerpen die ingebracht worden vanwege hun belang. Van de overleggen worden de notulen als verslaglegging vastgesteld. Afgelopen jaar zijn de volgende zaken aan bod gekomen:

- Financiën; jaar-, kwartaal-, maandoverzichten
- Begroting
- Verdere vervlechting met Jong en wijzigingen in organisatiestructuur
- Locaties en verbouwingen
- Aangeboden zorg
- Kwaliteit in de zorg
- Bezetting personeel versus cliënten
- Incidenten

Groeien zonder de kwaliteit uit het oog te verliezen, met trots terugkijken en met vertrouwen vooruit.

Tot slot

2025 was een jaar om niet snel te vergeten en een enorme mijlpaal in de ontwikkeling van de organisatie. Met een goed gevoel terugkijken op het "oude" en met veel enthousiasme vooruitkijken naar het "nieuwe".

In het afgelopen jaar is de stap gezet om de samenwerking met Jong te formaliseren en beide organisaties samen te laten gaan in een nieuwe organisatie met de nodige gevolgen.

Het samenvoegen van 2 organisaties tot een nieuwe BV, waarbij alle belangen op de juiste manier worden behartigd is zeker niet eenvoudig. Hier zijn door het bestuur dan ook de nodige adviseurs ingeschakeld en heisessies aan te pas gekomen. De RvC kan alleen maar diep respect hebben voor zowel de bestuursleden van MCE Zorg als ook van Jong, en de manier waarop ze dit in het afgelopen jaar gedaan hebben. Het is een gigantische klus geweest, zeker naast het managen van de organische groei als gevolg van heel erg succesvolle aanbestedingen.

Wat heel mooi is om te zien is dat zelfs in zo'n bijzonder jaar van veranderingen de kwaliteit van de te leveren zorg altijd hoog is gebleven. Dit bleek ook uit de positieve feedback van de cliëntenraad aan de RvC tijdens het jaarlijkse overleg, wat altijd een fijne indicator is. Ondanks dat er in het begin best wat

vragen waren over de veranderingen, gaf de cliëntenraad aan dat het bestuur altijd transparant is geweest en dat ze zich goed geïnformeerd voelen over de wijzigingen.

Wat betreft de RvC: vanaf 2026 verandert de RvC mee met de nieuwe organisatie. Leden van de RvC van Jong vormen samen met de leden van de RvC van MCE Zorg een nieuwe RvC. De eerste vergaderingen in deze nieuwe vorm zijn al geweest met een heel goed gevoel.

Voor 2026 wensen wij het bestuur toe dat ze in iets rustiger vaarwater kunnen gaan profiteren van het harde werk van de afgelopen tijd en van de mooie nieuwe organisatie. Wij hebben er in ieder geval enorm veel zin in!

Namens de R.v.C.,



Frank van Egmond

Meedoen

Functioneren in de maatschappij. Samen leven en van betekenis zijn.



Onze omgeving in beeld

MCE Zorg staat niet op zichzelf. Samen met Jong en Improve werken we met verschillende instanties samen om kwalitatieve zorg te bieden aan onze cliënten. In de afbeelding zie je met wie we verbonden zijn.

In de afbeelding zie je met wie we allemaal samenwerken. Denk aan bijvoorbeeld andere zorgaanbieders of huisartsen. Ook werken we samen met gemeenten en het zorgkantoor. Daarnaast zijn er samenwerkingen op het gebied van onderwijs en

ontwikkeling en organisaties die ons ondersteunen in kwaliteit, ICT en administratie. Verder zijn er partijen die helpen bij de dagelijkse ondersteuning van cliënten, zoals dagbesteding en huishoudelijke hulp. Ook het contact met familie, naasten en andere betrokkenen speelt een belangrijke rol.

Door al deze samenwerkingen kunnen we snel schakelen, kennis delen en cliënten beter ondersteunen. Samen zorgen we voor passende zorg, waarbij de cliënt altijd centraal staat.



Meedoen in de moestuin

Meedoen in de moestuin

Boet en Marloes vertellen over de moestuin bij woonlocatie de Lievevelderweg

Tussen de tomatenplanten, aardbeien, munt en bramenstruiken vindt Boet wat belangrijk voor hem is: rust.

Rust in het werken

Tijdens de verbouwing van de Rentenierstraat woonde Boet tijdelijk aan de Lievevelderweg, maar al vóór die tijd was hij actief in de moestuin. "Ik deed altijd al veel in tuinen," vertelt hij. "Bij mensen thuis, bij de buurman... overal eigenlijk wel." Binnen aan tafel vertelt Boet hoe belangrijk de moestuin voor hem is geworden.

Boet is veel bezig. Hij helpt bij de voedselbank, doet vrijwilligerswerk via de kerk, sport meerdere keren per week en werkt graag in tuinen. Toch blijft juist het werken in de tuin een vaste basis.

**“Muziek moet wel,
anders werk ik niet.”**



Coach Marloes ziet dat ook terug, ze vertelt:

"Ook als Boet minder energie heeft, is hij alsnog in de moestuin te vinden. Het geeft hem rust."

Tijdens het gesprek lopen we samen naar buiten, naar de moestuin. Boet zet direct muziek aan, trekt zijn handschoenen en kniebeschermers aan en begint met werken tussen de planten. "Muziek moet wel," zegt hij lachend. "Anders werk ik niet."

De tuin wordt inmiddels voor meer gebruikt dan alleen bezig zijn buiten. Kruiden, groenten en fruit worden gebruikt op de woonzorglocatie.

"Vorig jaar hebben we jam gemaakt," vertelt Marloes. "En kruiden zoals munt gebruiken we voor thee." Boet hoeft daar zelf niet per se mee bezig te zijn. "Dat maken hoeft van mij niet," zegt hij eerlijk. "Als iemand anders dat doet, is dat prima." Wat hij het liefst doet? "Planten en bijhouden."

**“Ik hou ervan,”
zegt Boet kort.
“Lekker buiten.”**

Ook sluiten steeds vaker andere cliënten aan. “Dat samen in de tuin werken is eigenlijk wel leuk,” geeft Boet aan. De wens is om de moestuin de komende jaren verder uit te breiden, zodat meer cliënten kunnen aansluiten. Bijvoorbeeld als vaste activiteit of dagbesteding.

Trots op wat groeit

Waar Boet het meest trots op is? Daar hoeft hij niet lang over na te denken. De Japanse wijnbes in de tuin. Die komt uit de tuin van zijn ouders en leek na het verplaatsen nauwelijks nog aan te slaan. Inmiddels groeit de plant weer volop en loopt hij zichtbaar uit.

**“En kijk de Japanse wijnbes nu eens,”
zegt Boet trots.**



Meedoen in de moestuin

Volgens Marloes zit de kracht van de moestuin niet alleen in het tuinieren zelf, maar juist ook in wat er tijdens het werken ontstaat.

“Tijdens het werken ontstaan vaak vanzelf gesprekken,” vertelt ze. “Je bent samen bezig en ondertussen bespreek je van alles.” Dat past goed bij Boet. Grote gesprekken aan tafel vindt hij niet altijd prettig, maar tijdens het werken gaat contact veel natuurlijker.

Aan het einde van het interview knipt Boet nog wat verse munt af uit de tuin. Ik krijg het mee voor op kantoor. Later die week drinken collega's er thee van.



Niet alleen bezig zijn voor jezelf, maar samen iets laten groeien waar ook anderen van kunnen genieten. Precies daarin komt de kracht van de moestuin mooi samen. Hier ontstaan meedoen, connectie en eigen regie op een natuurlijke manier.

GEZONDE LEEFSTIJL



Binnen MCE Zorg besteden we aandacht aan een gezonde leefstijl, voor cliënten én collega's. We vinden het belangrijk dat bewegen en gezond leven onderdeel zijn van de dag.

Zo wordt er samen gesport, zowel met cliënten als met collega's. We doen samen sportactiviteiten en plannen sportieve uitjes. Zo hebben cliënten een kickboksclinic gevolgd, in de winter hebben we geschaatst en tijdens de vakantie zijn we samen naar het klimbos gegaan. Naast de leuke uitjes proberen we beweging zoveel mogelijk in de dag te verwerken.

We werken samen met KeiFit, cliënten kunnen daar (eventueel samen met hun begeleiders) sporten. In 2025 konden medewerkers wekelijks Reformer Pilates volgen. In 2026 willen we de lessen van KeiFit

toegankelijker maken, door elke week een andere groepsles aan te bieden. Het sporten werkt aanstekelijk: cliënten sporten ook buiten begeleidingsmomenten met elkaar en medewerkers sporten in hun vrije tijd vaker.

Op het gebied van voeding maken we bewuste keuzes. Op de kantoren en woonlocaties is altijd fruit aanwezig. Op de woonlocatie aan de Lievelderweg hebben we een moestuin. Daar werken collega's en cliënten samen en gebruiken ze de opbrengst voor het avondeten of om bijvoorbeeld jam te maken.

Samen met de cliëntenraad is er beleid gemaakt rondom niet-roken. Dit helpt om een gezondere omgeving te creëren. We zien dat cliënten en collega's elkaar hierin steunen.

Meedoen samen bewegen



KICKBOKSCLINIC

We volgden met een aantal cliënten en begeleiders van MCE Zorg en Jong een kickboksclinic bij COB Doetinchem, een mooie manier van sport, in verbinding zijn met elkaar en spanningsregulatie.

KLIMBOS

Tijdens de vakantie bij Hof van Saksen zijn we met cliënten en begeleiders van Jong en MCE Zorg naar het klimbos geweest. Een activiteit die vaker terugkomt op de activiteitenagenda.



SPORTEN BIJ KEIFIT

Cliënten en begeleiders sporten met regelmaat samen bij KeiFit in Lichtenvoorde. Een rondje krachtraining of juist cardio zoals spinning. We doen het samen.

Meedoen in de maatschappij

Woonzorglocatie Groenlo Centrum

In gesprek met Ruben, Tjomme en Marloes

In het centrum van **Groenlo** is een nieuwe **woonzorglocatie** geopend met zes woonplekken. Een plek waar cliënten werken aan **zelfstandigheid**, met **begeleiding dichtbij** wanneer dat nodig is. Ruben is het aanspreekpunt voor deze locatie. Samen met collega's Tjomme en Marloes vertelt hij over de zorg op de nieuwe clusterlocatie.



Samen bouwen aan een nieuwe plek

"Vanaf het begin hebben we samen gekeken: hoe willen we hier wonen?" vertelt Ruben. Door cliënten hierin mee te nemen, ontstond er een gezamenlijke basis waarin ruimte is voor zowel zelfstandigheid als samen leven.

Samen leven, samen leren

Cliënten hebben hun eigen woonruimte, maar zoeken elkaar ook op in de gezamenlijke ruimtes. Er wordt samen gekookt, gegeten en we hebben op vrijdag een inloop.

De inlooppmomenten zorgen voor laagdrempelig contact.

"Die momenten op vrijdag zijn echt waardevol," vertelt Ruben. "Cliënten zoeken elkaar op, zonder dat het moet. Soms wordt er samen gegeten, een spel

gespeeld of gewoon even bijgepraat. Je ziet dat cliënten elkaar beter leren kennen en elkaar ook makkelijker opzoeken buiten die momenten om." Ook in het contact met begeleiders brengen deze momenten verbinding. Doordat begeleiding aanwezig is in de gezamenlijke ruimte, ontstaan gesprekken vaak op een natuurlijke manier. Niet alleen tijdens een gepland begeleidingsmoment, maar juist tussendoor, tijdens het koken of samen koffie drinken.

Leren omgaan met vrijheid en samen wonen

In de beginfase was het voor cliënten soms wennen aan de vrijheid en de nieuwe manier van samen wonen. "Daar zijn we met elkaar over in gesprek gegaan," vertelt Ruben. Door samen afspraken te maken en verwachtingen uit te spreken, ontstond er steeds meer begrip en duidelijkheid binnen de groep.

Cliënten spreken elkaar hierin ook steeds vaker zelf aan. Dat zorgt voor meer gezamenlijke verantwoordelijkheid en draagt bij aan een prettige woonomgeving.



Ruben



Marloes



Tjomme

Samen wonen betekent ook

samen leren omgaan met vrijheid en verantwoordelijkheid

Groei in zelfstandigheid

De ontwikkeling van cliënten is zichtbaar. "Cliënten nemen steeds meer verantwoordelijkheid," zegt Ruben. Dat zie je bijvoorbeeld terug in het oppakken van huishoudelijke taken, het plannen van afspraken of het organiseren van hun eigen dag.

Een plek midden in de samenleving

De ligging in het centrum maakt dat cliënten makkelijker deelnemen aan de maatschappij. Werk, school en voorzieningen zijn dichtbij, wat bijdraagt aan het gevoel van meedoen en onderdeel zijn van de samenleving. De locatie in Groenlo is een plek waar cliënten kunnen groeien richting meer zelfstandigheid. Een plek waar Eigen regie, Meedoen en Connectie zichtbaar samenkomen in het dagelijks leven.

Clusterwoningen

Tjomme, woonbegeleider, vertelt dat de locatie precies is geworden zoals vooraf werd gehoopt. "Er wonen nu zes jongvolwassenen in het gebouw, ieder

met een eigen ruimte en privacy. Daarnaast is er altijd een bereikbare dienst beschikbaar. Cliënten krijgen ondersteuning op hun eigen appartement of studio."

"Er wordt gekookt op de locatie, zowel voor bewoners van deze locatie als voor cliënten van andere locaties in de buurt. We hebben een keuken gerealiseerd om maaltijden te bereiden voor meerdere mensen. Er kan gezamenlijk gegeten worden, maar cliënten kunnen het eten ook meenemen naar hun eigen woonomgeving."

Tijdens de verbouwing is het pand volledig aangepakt op het gebied van leidingen, elektra en brandveiligheid. "Het voldoet nu aan alle eisen om een prettig en veilig onderkomen te realiseren. Ook hebben we flexibele werkplekken voor medewerkers en kunnen hier keukentafelgesprekken met gemeenten plaatsvinden." De woningen functioneren als clusterwoningen. "Bij ons leren cliënten zelfstandig wonen, met als doel uiteindelijk zelfstandig verder te kunnen. We werken daarin samen met andere

Meedoen in de maatschappij



instanties, zodat uitstroom makkelijker wordt." Aanmeldingen verlopen via Wmo-consulenten uit de Achterhoekse gemeenten. "Na een intake kijken we of de locatie passend is. Daarna werken coach, cliënt en consulent samen aan doelen totdat een volgende stap gezet kan worden."

Ideale combinatie

Ook woonbegeleider Marloes is enthousiast over de mogelijkheden van het pand. "Het pand is ideaal. We bieden wonen gericht op zelfstandigheid én beschut wonen. Dat vinden wij belangrijk: cliënten krijgen handvatten vanuit begeleiding, terwijl ze tegelijkertijd steeds zelfstandiger worden."

Volgens haar draagt ook de ligging daaraan bij. "Het ligt midden in het centrum, heeft een mooi straatbeeld en is goed toegankelijk. Dat willen we ook uitstralen." In het pand zijn twee volledig zelfstandige appartementen aanwezig. "Daarnaast deel je sommige

ruimtes, zoals de keuken of badkamer, terwijl je wel je eigen kamer hebt. Wanneer cliënten groeien in zelfstandigheid, kunnen zij uiteindelijk doorgroeien naar een volledig eigen appartement."

Positieve reacties

De reacties vanuit bewoners en buurtbewoners zijn erg positief. "We krijgen alleen maar positieve reacties. We begeleiden cliënten op allerlei gebieden, bijvoorbeeld rondom school, werk of daginvulling." De begeleiding is laagdrempelig aanwezig. "Het is niet zo dat er continu iemand op je lip zit," vertelt Marloes. "Maar er is wel altijd iemand bereikbaar wanneer cliënten ergens tegenaan lopen."

Daarnaast worden er gezamenlijke activiteiten georganiseerd. "We begeleiden cliënten individueel én in groepsverband, ondernemen activiteiten en gaan samen op vakantie. Als je woonzorg bij ons krijgt ben je welkom om aan te sluiten, maar niets moet."

Connectie

De verbinding tussen ons en onze cliënt in de maatschappij.



Connectie samen informeren

Samen informeren

Samen in verbinding blijven

In 2025 hebben we samen met Jong en Improve gewerkt aan het verbeteren van de informatievoorziening voor cliënten, verwanten en samenwerkingspartners.

Door veranderingen binnen het zorgaanbod, onder andere door de contractering binnen Sociaal Domein Achterhoek, is het informatiemateriaal vernieuwd en verduidelijkt. Er is één gezamenlijke folder ontwikkeld waarin het totale zorgaanbod overzichtelijk wordt weergegeven. Daarnaast heeft iedere organisatie, MCE Zorg, Jong en Improve, een eigen flyer gekregen met informatie over de specifieke ondersteuning en werkwijze. De nieuwe folders zijn in november gebruikt tijdens de Ontmoetingsmarkt bij de DRU in Uft. Hier gingen we in gesprek met consulenten van gemeenten, collega-zorgaanbieders en partners uit het sociaal domein. Het vernieuwde materiaal hielp om duidelijk te laten zien wie we zijn en wat we doen.

Door informatie beter te bundelen en zichtbaar te maken, vinden cliënten en verwijzers makkelijker hun weg.

Ook online is gewerkt aan betere zichtbaarheid en vindbaarheid. We delen informatie via Zorgatlas en de Beschikbaarheidswijzer. Zo kunnen verwijzers en samenwerkingspartners sneller en makkelijker vinden welke ondersteuning we bieden en waar ruimte beschikbaar is.



Vanaf juli 2025 zijn we daarnaast gestart met een gezamenlijke nieuwsbrief, ontstaan vanuit een vraag van cliënten en verwanten. Via de nieuwsbrief delen we ontwikkelingen, activiteiten en nieuws binnen de organisaties. De nieuwsbrief is intern beschikbaar via het intranet en extern te lezen via de websites.

In het laatste kwartaal van 2025 zijn ook de websiteteksten herschreven. In 2026 volgt de ontwikkeling van volledig vernieuwde websites, met aandacht voor gebruiksvriendelijkheid, duidelijke informatie en een professionele uitstraling.

Met deze ontwikkelingen zorgen we ervoor dat informatie beter vindbaar, begrijpelijk en toegankelijk wordt voor cliënten, verwanten, medewerkers en samenwerkingspartners.



In gesprek met Fernando

Fernando vertelt over het koken op de woonzorglocatie aan de Oude Rozengaardseweg.

Aan de Oude Rozengaardseweg van MCE Zorg staat Fernando regelmatig in de keuken. Koken is iets wat hij graag doet en waarin hij zich steeds verder ontwikkelt.

"Ik kook best vaak," vertelt hij. "Ik vind het leuk, maar ook fijn dat ik kan meedenken over wat we eten." Voor Fernando is koken meer dan alleen eten maken. Het is een manier om zelf invulling te geven aan zijn dag en actief mee te doen binnen de groep. Hij denkt mee over de boodschappen, kiest gerechten uit en houdt rekening met wat anderen lekker vinden.

"Ik kijk wel wat anderen lekker vinden, maar ik maak altijd wat ik zelf lekker vind." Wat op zo'n avond begint als iets voor hemzelf, groeit vaak uit tot een

gezamenlijk moment. Huisgenoten sluiten aan, eten samen en waarderen het dat Fernando kookt. Zo zorgt koken niet alleen voor zelfstandigheid.

Het koken zorgt voor contact en verbinding in het huis.

Door het koken blijft Fernando oefenen en groeien. Hij krijgt steeds meer overzicht in het hele proces: van bedenken wat er gegeten wordt tot boodschappen doen en koken zelf.

"Ik doe het gewoon graag," zegt hij. En juist daarin zit de kracht. Fernando kiest zelf, denkt mee en draagt op zijn eigen manier bij aan het dagelijks leven in het huis.

"Ik vind het gewoon leuk om te koken" - Fernando





Vakantie Hof van Saksen

Eva vertelt samen met Daniëlle over de week bij Hof van Saksen

Met een grote groep cliënten en collega's van Jong en MCE Zorg werd in 2025 vakantie gevierd bij Hof van Saksen. Een midweek vol activiteiten, gezelligheid en nieuwe ervaringen. Voor veel cliënten is zo'n vakantie niet vanzelfsprekend, wat het extra bijzonder maakt.

Van maandag tot vrijdag verbleef de groep op het park, met zo'n dertig mensen en vier honden. Overdag was er van alles te doen. Veel cliënten waren te vinden in het zwembad, waar vooral de glijbanen populair waren. Anderen deden spelletjes in het huisje, gingen wandelen of sloten aan bij een van de uitjes.

"Het was intensief en druk, maar vooral heel leuk," vertelt Eva. "De cliënten waren echt enthousiast. Er was zoveel te doen." Samen met de cliëntenraad

werd gekeken naar passende activiteiten. Daarbij konden cliënten zelf kiezen waar zij aan mee wilden doen. "We bieden verschillende opties aan," legt Eva uit. "Bijvoorbeeld naar het klimbos, een dierentuin of juist op het park blijven. Cliënten kiezen zelf wat bij hen past." Juist die vrijheid maakt de vakantie volgens haar waardevol. In een andere omgeving ontstaan vaak nieuwe ervaringen en laten cliënten soms andere kanten van zichzelf zien. "Op vakantie zie je soms dat dingen wél lukken," vertelt Eva. "Dat nemen we later ook weer mee in de begeleiding."

Voor Daniëlle draaide de vakantie vooral om gezelligheid, vrijheid en de natuur. Wanneer ze terugdenkt aan Hof van Saksen, denkt ze meteen aan de grote natuurgebieden rondom het park. "Ik hou heel veel van natuur," vertelt ze. "Je kon daar heel

Connectie vakantie Hof van Saksen



mooi wandelen." Omdat haar honden dagelijks veel beweging nodig hadden, begon Daniëlle de dagen tijdens de vakantie vaak vroeg buiten. Vorig jaar gingen haar honden Dunya en Daisy samen mee naar Hof van Saksen. Inmiddels is Daisy overleden en gaat Dunya dit jaar voor het eerst alleen mee op vakantie. Daniëlle ziet de komende vakantie met vertrouwen tegemoet. Juist door de betrokkenheid binnen de groep weet ze dat er altijd mensen zijn die willen meedenken of even willen helpen als dat nodig is.

Tijdens de wandelingen trok Daniëlle er vaak helemaal zelf op uit. "Dan zie ik ineens een wild zwijn of een hert en dan loop ik gewoon verder," vertelt ze. "Soms ben ik dan ook ineens verdwaald." Waar anderen daar misschien stress van zouden krijgen, ervaart Daniëlle dat juist anders. "Eigenlijk vind ik dat wel leuk," zegt ze. "Als ik maar weer terugkom."



Die vrijheid betekent veel voor haar. Even wandelen, de natuur in en haar eigen momenten pakken tijdens een drukke vakantie week. "Met zo'n grote groep is het soms best druk," vertelt ze. "Dus dan is het fijn dat ik ook gewoon lekker met de hond kan wandelen."

Naast de rust van buiten genoot Daniëlle juist ook van de gezelligheid binnen de groep. Vooral de gezamenlijke momenten zijn haar bijgebleven. "De gezelligheid is eigenlijk het belangrijkste," vertelt ze. "Aan het einde van de week is het altijd het gezelligst, omdat je elkaar dan beter kent."



Iedereen wil er iets moois van maken,
dat merk je de hele week.

Connectie vakantie Hof van Saksen



Volgens Daniëlle ontstaat verbinding vaak vanzelf.

Bijvoorbeeld tijdens gezamenlijke activiteiten, spelletjes of gewoon samen zitten in de avond. Tijdens een eerdere vakantie naar de Belgische Ardennen ontstonden die momenten rondom een vuurplek. "De één hield van het vuur, de ander maakte eten en anderen zaten gewoon gezellig te praten," vertelt Daniëlle. "Dat was gewoon heel leuk samen."

Ook tijdens Hof van Saksen ontstonden er spontane momenten binnen de groep. Samen zwemmen, spelletjes spelen of gewoon gezellig samen zijn in het huisje.

"Iedereen wil er iets moois van maken," vertelt Eva. "Je merkt dat cliënten elkaar helpen en dat zorgt voor een fijne sfeer."

Voor Daniëlle hoeft een vakantie niet perfect of luxe te zijn. "Als het maar gezellig is." Juist dat samen weg

zijn maakt volgens Daniëlle het verschil. Even uit de dagelijkse routine, nieuwe dingen beleven en samen herinneringen maken.

Ook haar honden spelen daarin een belangrijke rol. Tijdens vakanties gaan de honden altijd mee. "Dat vind ik belangrijk," vertelt Daniëlle. "Dan kan ik echt ontspannen."

Voor veel cliënten is deze vakantieweek één van de hoogtepunten van het jaar.

Niet alleen vanwege de activiteiten, maar juist vanwege het samenzijn, de vrijheid en het gevoel erbij te horen. "We willen de volgende keer vooraf al iets organiseren," vertelt Eva. "Zodat cliënten elkaar alvast wat beter leren kennen voordat de vakantie begint."

Tijdens zo'n vakantie komen Connectie, Meedoen en Eigen regie mooi samen: Samen beleven, zelf keuzes maken en ruimte krijgen om op je eigen manier mee te doen.

Connectie vakantie Hof van Saksen



“De verbinding en gezelligheid met elkaar is eigenlijk het belangrijkste.” - Daniëlle

Hobbeldag

Samen hobbels plat slaan



Medewerkers van Jong en MCE Zorg hebben in 2025 een **teambuilding** gehad om de **samenwerking** tussen beide organisaties te **versterken**. In groepjes bespraken we welke '**hobbels**' we ervaren en hoe we deze kunnen verbeteren. De ideeën uit deze dag zijn meegenomen in de praktijk. Tussen de opdrachten door zorgde PMT'er Wiebe voor **verbindende energizers**. We kijken samen met Wiebe terug op deze 'Hobbeldag'.

In de weken voorafgaand aan de dag kregen collega's de mogelijkheid om 'hobbels' aan te leveren: situaties, vragen of onduidelijkheden die zij in de samenwerking ervaren.

"Daardoor kwamen de thema's echt vanuit de teams zelf," vertelt Wiebe. "Dat zorgde voor herkenning en maakte dat collega's zich betrokken voelden bij wat er besproken werd." Het doel van de dag was om deze hobbels op een open en laagdrempelige manier bespreekbaar te maken en samen te zoeken naar verbetering. "De vraag was eigenlijk heel simpel," vertelt Wiebe. "Waar lopen we tegenaan in de samenwerking, en hoe maken we dat bespreekbaar?"

De dag begon met kennismakingsoefeningen. "Elkaar leren kennen was een belangrijk onderdeel," legt hij uit. "Omdat we als organisaties steeds meer samenwerken, maar elkaar in de praktijk nog niet altijd goed kennen." De thema's die centraal stonden, kwamen rechtstreeks uit wat collega's zelf hadden ingebracht.

Medewerkers gaven aan dat het soms onduidelijk is bij wie ze moeten zijn met bepaalde vragen of hoe verantwoordelijkheden verdeeld zijn binnen de samenwerking. Ook werd benoemd dat collega's elkaar nog niet altijd goed kennen, terwijl er wel steeds meer gezamenlijk

Connectie tussen de teams



wordt gewerkt in de begeleiding van cliënten. "Dat soort dingen lijken klein," zegt Wiebe, "maar hebben wel invloed op hoe je samenwerkt in de praktijk." Juist door deze ervaringen met elkaar te delen, ontstond herkenning. "Mensen merkten: ik ben niet de enige die hier tegenaan loopt."

Wat deze dag bijzonder maakte, was de combinatie van gesprek en beweging.

"We wilden dat mensen het niet alleen benoemen, maar ook echt ervaren," vertelt Wiebe. Tijdens verschillende samenwerkingsoefeningen werd zichtbaar hoe teams met elkaar omgaan. Collega's moesten bijvoorbeeld samen opdrachten uitvoeren zonder dat alles vooraf duidelijk was. "Je ziet dan hoe mensen communiceren, wie het voortouw neemt en waar het soms vastloopt," legt hij uit. "Dat maakt het meteen concreet."

In andere oefeningen stonden vertrouwen en afstemming centraal. "Dan merk je hoe belangrijk het is dat je elkaar begrijpt en op elkaar aansluit. Als dat niet gebeurt, loopt het al snel spaak." Door letterlijk samen in beweging te komen, ontstond ruimte om ervaringen direct met elkaar te bespreken. "Het werd

minder zwaar en daardoor kwamen gesprekken makkelijker op gang."

Van inzicht naar ontwikkeling

De thema's die naar voren kwamen, waren herkenbaar: communicatie, elkaar leren kennen en duidelijkheid in werkwijzen.

Ook werd duidelijk dat er behoefte is aan meer overzicht en afstemming, bijvoorbeeld rondom verantwoordelijkheden en het delen van informatie tussen teams. "Door dat hardop uit te spreken, ontstaat er ruimte om daar samen iets in te verbeteren," vertelt Wiebe.

De dag leidde niet alleen tot inzicht, maar ook tot vervolg. "Er is een werkgroep ontstaan die met de uitkomsten verder aan de slag is gegaan."

Effect op de samenwerking

Volgens Wiebe is het effect merkbaar in de praktijk. "Collega's weten elkaar makkelijker te vinden," zegt hij. "De drempel om contact te zoeken is lager geworden."

Die ontwikkeling heeft ook invloed op cliënten. "Als wij beter samenwerken, ervaren cliënten meer duidelijkheid en rust." En juist dat maakt uiteindelijk het verschil in de dagelijkse begeleiding.

Door samen in beweging te komen,
kwamen we ook echt met elkaar in gesprek.

Gezamenlijke intervisie

De intervisie is binnen MCE Zorg **in ontwikkeling**. Waar dit eerder binnen één team plaatsvond, is er bewust gekozen om het breder in te zetten. Medewerkers van MCE Zorg én Jong komen nu samen in **intervisiegroepen**. Die verandering blijkt meer te brengen dan alleen met directe collega's te reflecteren op praktijkvraagstukken. **Sannie en Anouk vertellen hier meer over.**

Binnen onze organisatie is intervisie de afgelopen periode breder ingezet. Waar dit eerder alleen plaatsvond binnen MCE Zorg, doen inmiddels ook medewerkers van Jong mee. Volgens Sannie heeft dit duidelijk meerwaarde.

"Het is een fijne manier om elkaar beter te leren kennen. In intervisie sta je stil bij dingen waar je tegenaan loopt of mee worstelt. Daardoor ontstaat er sneller verbinding en leer je elkaar op een andere manier kennen." Anouk herkent dit: "Het is ook een laagdrempelige manier om contact te zoeken. Je leert elkaar kennen en weet elkaar daarna makkelijker te vinden." Deze laagdrempeligheid zorgt ervoor dat samenwerking wordt versterkt. Er ontstaan kortere lijnen en meer vertrouwen tussen collega's, ook over teamgrenzen heen.

Samenwerking en wederzijds begrip

Doordat medewerkers van verschillende teams deelnemen, groeit het onderlinge begrip. Sannie legt uit: "Je hoort hoe het er in andere teams aan toegaat en hoe collega's naar situaties kijken. Dat zorgt voor

meer begrip en een gezamenlijk verhaal." Ook verschillen in werkwijze of eerdere onduidelijkheden kunnen in intervisie besproken worden, waardoor er meer draagvlak ontstaat.

Werken in vaste intervisiegroepen

Er is gekozen voor vaste intervisiegroepen. Dit draagt bij aan veiligheid en vertrouwen: "Doordat je met een vaste groep werkt, voelt het vertrouwd. Je deelt makkelijker persoonlijke ervaringen en leert elkaar echt kennen." Het Jeugd Expertise Team (JET) heeft een eigen intervisiegroep. De basisveiligheid binnen de groep maakt dat nieuwe deelnemers ook gemakkelijk aansluiten.

Van casuïstiek naar reflectie

Intervisie heeft zich ontwikkeld van een meer praktische bespreking naar een verdiepende vorm van reflectie: "In het begin leek het soms op een teamoverleg. Nu gaat het veel meer over wie je bent als professional en wat maakt dat je bepaalde keuzes maakt." Deze ontwikkeling maakt intervisie professioneler en betekenisvoller.

Intervisie vergroot het bewustzijn,
soms is dat al genoeg om dingen anders te doen.



"Je neemt altijd je eigen rugzak mee. Dat bepaalt hoe je werkt en welke keuzes je maakt."

Wat levert intervisie op?

Sannie en Anouk geven aan dat intervisie op meerdere manieren bijdraagt. Zoals het vergroten van persoonlijke en professionele groei, meer samenwerking tussen teams, kortere communicatielijnen, meer inzicht in elkaars werkwijze en het versterkt het bewustzijn van eigen handelen.

Anouk vertelt: "Soms merk je dat iets wat eerder voor iemand een issue was, later geen probleem meer is. Alleen al door te bespreken en te reflecteren op je eigen handelen, blijf je hier onbewust ook mee bezig." Sannie vult aan: "Het vergroot het bewustzijn. En soms is dat al genoeg om dingen anders te doen."

Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling

Binnen intervisie keren vaak terugkerende thema's terug. Dit helpt medewerkers om stil te staan bij patronen in hun werk en gedrag: "Sommige dingen blijven terugkomen. Het zijn vaak ook onderdelen van jezelf. Maar door erbij stil te staan, kun je er bewuster mee omgaan." Ook kleine opdrachten of reflectiemomenten dragen bij aan ontwikkeling.

Eigen ervaringen meenemen in het werk

Een belangrijk onderwerp is de rol van ervaringsdeskundigheid. Hoewel dit niet formeel is ingericht, blijkt dat medewerkers hun eigen ervaringen al meenemen in het werk. Anouk: "Je neemt altijd je eigen rugzak mee. Dat beïnvloedt hoe je werkt en keuzes maakt." Sannie vervolgt: "We doen daar waarschijnlijk al veel in, zonder dat we het zo benoemen." Het idee ontstaat om hier binnen intervisie meer bewust aandacht aan te besteden, zonder het te formaliseren. Het gaat daarbij vooral om reflectie op de vraag:

"Wat neem je als persoon mee in je werk?"

Intervisie als fundament voor groei

Intervisie laat zien dat groeien niet alleen gaat over ontwikkelen en verbeteren, maar ook over bewust zijn van wie je bent, als professional én als mens. Door samen te reflecteren, ervaringen te delen en elkaar beter te leren kennen, ontstaat een stevige basis voor samenwerking. Een basis waarin ruimte is voor ontwikkeling, met behoud van ieders identiteit.

Connectie tussen de teams



Alle informatie en communicatie op één centrale plek

Binnen Jong, Improve en MCE Zorg is één gezamenlijk intranet “JIMmy” ontwikkeld om informatie te bundelen en de samenwerking te versterken. Maar hoe pak je zo’n implementatie aan? Riëtte vertelt over haar rol en ervaringen.

Voor JIMmy maakten we gebruik van Iris Intranet. De implementatie verliep heel prettig en ook de begeleiding vanuit Iris Intranet hebben we als heel fijn ervaren. Er werd goed meegedacht, snel geschakeld en stap voor stap samen toegewerkt naar een intranet dat echt bij onze organisaties past.

Riëtte werd vanuit interesse betrokken bij het intranet. “Het leek me leuk om mee te denken. Ik kijk vaak met een kritische blik en zie daarin ook kansen om communicatie te verbeteren. Ik heb meegedacht over de logische indeling. Wat hebben we nodig vanuit de woonzorg en hoe zorgen we dat collega’s er makkelijk mee kunnen werken?”

Bij de implementatie zijn de teams actief betrokken. Zo werden tijdens teamoverleggen tussentijdse presentaties gegeven om collega’s mee te nemen in

de ontwikkeling van het intranet. Daarnaast werd er een prijsvraag georganiseerd voor de naam van het intranet. Alle ingezonden namen werden gedeeld in een poll in de (toen nog bestaande) WhatsAppgroep, waarna collega’s konden stemmen. Uiteindelijk kreeg de naam ‘JIMmy’, bedacht door Riëtte, de meeste stemmen. JIMmy, met de initialen van onze organisaties. De J van Jong, de I van Improve en de M van MCE Zorg. Samen met ‘my’ verwijst het naar:

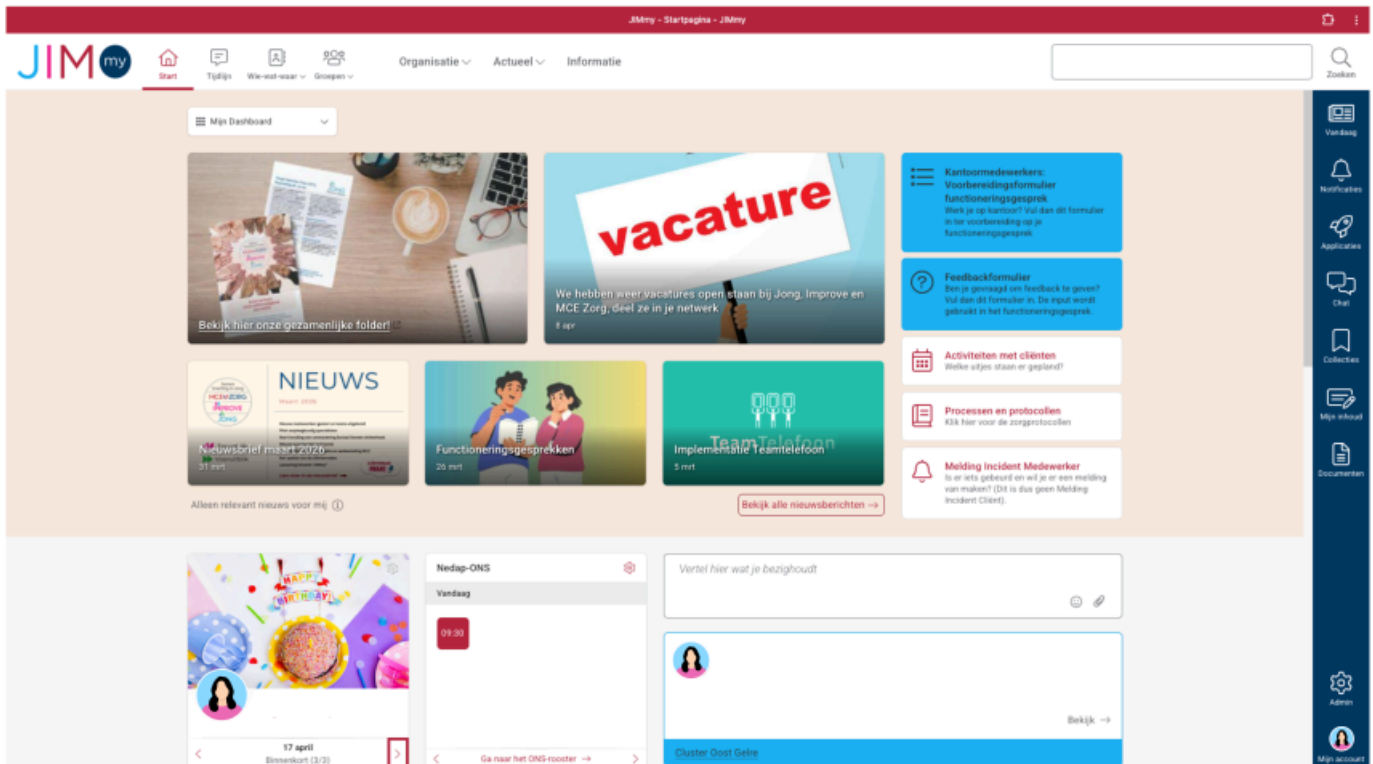
“Mijn Jong, Improve en MCE Zorg”.

“Jimmy” is natuurlijk ook een naam, we hopen dat hierdoor het intranet wat minder voelt als nóg een digitaal systeem. Maar laagdrempelig en persoonlijk in gebruik. Voor ons is JIMmy een verbindende naam die past bij de organisatie en herkenbaar is vormgegeven in de kleuren van de verschillende logo’s.

Een van de leuke momenten van de implementatie was de lancering tijdens de kerstborrel. “Dat was een feestelijk moment om JIMmy onder de aandacht te brengen,” vertelt Riëtte. We hadden een gezamenlijke countdown en een photobooth.



Connectie door gezamenlijk intranet



De foto's zagen we later terug op JIMmy. Om het intranet goed te leren kennen, organiseerden we een speurtocht door JIMmy. Dit heeft ervoor gezorgd dat medewerkers het intranet echt gingen ontdekken en gebruiken.

Zoals bij elke verandering was er in het begin ook weerstand. "Informatie zat eerder overal verspreid, in Nedap ONS, Outlook, SharePoint en WhatsApp-groepen. Dan is het, ondanks dat het prettig werkt, even wennen om alles op één plek te vinden.

Vanuit JIMmy kun je met 'single sign-on' door naar andere apps. In de eerste weken was inloggen een uitdaging, want we moesten telkens opnieuw met twee-factor-authenticatie inloggen. Dat maakte het niet gebruiksvriendelijk. Inmiddels hoeft dat niet meer elke keer als je de app opent. Iedereen kan de app nu makkelijker gebruiken."

Inmiddels is het intranet een centrale plek geworden voor informatie. "Alles staat nu op één plek. Dat geeft overzicht en rust," vertelt Riëtte. We hebben alle appgroepen die we eerder gebruikten verwijderd, zodat we ook echt via het intranet met elkaar gaan communiceren. Tegelijkertijd blijft het een proces in ontwikkeling. "Het heeft tijd nodig tot het voor iedereen echt eigen voelt. Maar je merkt dat het steeds meer onderdeel wordt van het werk."

De komende periode ligt de focus op de verdere ontwikkeling en het gebruik van JIMmy. Door vragen via JIMmy te blijven stellen, elkaar te helpen en collega's te ondersteunen waar nodig, wordt het intranet steeds meer onderdeel van het dagelijks werk. Door JIMmy zichtbaar te houden, ernaar te blijven verwijzen en informatie zoveel mogelijk via het intranet te delen, groeit het stap voor stap mee met de organisatie.

JIMmy voelt niet als een systeem, maar als iets van ons allemaal.

Eigen regie

Zelf de regie nemen over je leven, je eigen koers bepalen.





Zorgtechnologie

In gesprek met Joanne, tech-ambassadeur voor medewerkers en cliënten van MCE Zorg, Jong en Improve, én met cliënten die hun ervaringen met zorgtechnologie delen.

Binnen MCE Zorg, Jong en Improve wordt continu gekeken hoe de begeleiding en behandeling beter kan aansluiten bij de behoeften van cliënten. In die ontwikkeling speelt zorgtechnologie een steeds grotere rol. Joanne, ambulant hulpverlener en techambassadeur, heeft de training tot TechAmbassadeur afgerond bij de TZA Achterhoek.

"Binnen MCE Zorg, Jong en Improve hebben we al verschillende hulpmiddelen in huis," vertelt ze. "Ik zag wat het kon betekenen voor cliënten en dacht: hier wil ik meer van weten." Wat begon als nieuwsgierigheid, groeide uit tot een duidelijke interesse in hoe technologie de dagelijkse begeleiding kan ondersteunen en versterken.

Meer rust, meer regie

Voor Joanne is zorgtechnologie geen doel op zich, maar een middel om cliënten meer eigen regie te geven. "Het helpt cliënten om zelfstandiger te zijn," legt ze uit. "En het geeft ons als begeleiders meer ruimte om echt gericht aanwezig te zijn op de momenten die ertoe doen." Ze noemt het voorbeeld van een medicijndispenser die wordt ingezet. "Een cliënt kan hierdoor zelf zijn medicatie nemen op een moment dat bij hem past. Tegelijk krijgen wij een signaal als het

niet goed gaat. Dat geeft rust, voor de cliënt én voor ons." Die rust zit volgens haar niet alleen in het praktische stuk, maar ook in het gevoel van vertrouwen. "Een cliënt merkt: ik kan dit zelf. En wij hoeven minder te controleren, maar kunnen wel betrokken blijven." Ook andere hulpmiddelen, zoals een digitale agenda of slaapondersteuning, dragen bij aan structuur en overzicht. "Soms zit het verschil in iets kleins," zegt Joanne. "Maar voor cliënten betekent dat vaak een groot verschil in hoe zij hun dag ervaren en hoe zelfstandig ze kunnen functioneren."

Voorbeelden van eigen zorgtechnologie die we momenteel inzetten:

1. Medido, medicatiedispenser
2. Tessa, zorgrobot
3. Somnox, slaaprobot



Zorgtechnologie ondersteunt ons werk,
maar vervangt nooit de begeleider.

Zorgtechnologie in gesprek met Joanne

“Voor cliënten betekent zorg technologie vaak een groot verschil in hoe zij de dag ervaren en hoe zelfstandig ze kunnen functioneren.” - Joanne



Samen ontdekken binnen MCE Zorg, Jong en Improve

Binnen de organisatie merkt Joanne dat er veel interesse is in zorgtechnologie, maar dat het soms nog zoeken is naar hoe het in de praktijk ingezet kan worden. "Collega's zijn nieuwsgierig en willen wel," vertelt ze. "Maar ze moeten weten hoe het werkt en waar ze terecht kunnen met vragen." Daar ziet zij haar rol als techambassadeur. "Ik wil een aanspreekpunt zijn. Iemand die collega's meeneemt, dingen laat zien en samen met hen kijkt wat passend is voor hun cliënten."

In haar training bij de TZA Achterhoek lag de nadruk ook op dat proces. "Voor mijn eindopdracht heb ik gepresenteerd hoe je draagvlak creëert. Dus niet alleen wat technologie kan, maar vooral hoe je ervoor zorgt dat collega's het ook echt gaan gebruiken in hun werk."

Passend bij de cliënt

Tegelijkertijd benadrukt Joanne dat zorgtechnologie altijd maatwerk blijft. "Niet elke cliënt heeft er baat bij," zegt ze. "Bij sommige cliënten kan het juist onrust geven of verwarrend zijn. Dan moet je ook durven zeggen: dit past hier niet." We kijken daarom steeds

opnieuw naar wat aansluit bij de cliënt en zijn of haar mogelijkheden. "We proberen dingen uit, evalueren samen en kijken: werkt dit of niet? Het moet altijd ondersteunend zijn aan wat iemand nodig heeft."

Vooruitkijken

De ambitie van Joanne is duidelijk: zorgtechnologie verder integreren in de praktijk. "We hebben als organisatie al mooie stappen gezet op het gebied van zorgtechnologie," zegt Joanne. "De volgende stap ligt vooral in het verder meenemen van teams en collega's, zodat zorgtechnologie steeds een vanzelfsprekender onderdeel wordt van de dagelijkse praktijk."

Ze ziet ook dat deze ontwikkeling breder speelt binnen de gehandicaptenzorg. "Je merkt dat zorgtechnologie steeds belangrijker wordt. Ook landelijk wordt hierop ingezet, bijvoorbeeld binnen de kanslijnen in de Wlz. Het is echt iets waar we als MCE Zorg, Jong en Improve in mee willen groeien."

Zelf wil Joanne zich verder ontwikkelen in haar rol als tech-ambassadeur. "Dat collega's denken: daar kan ik terecht met mijn vraag."

Zorgtechnologie organisatie ontwikkelingen

Ontwikkelingen binnen de organisatie

Naast de inzet van zorgtechnologie in de begeleiding van cliënten, is in 2025 ook gekeken hoe technologie medewerkers kan ondersteunen in hun dagelijkse werk. Hierbij ligt de focus op bewezen arbeidsbesparende zorgtechnologie: toepassingen die bijdragen aan efficiënter werken, zonder dat het een beroep doet op het persoonlijke contact.

Zo zijn we gestart met spraakgestuurd rapporteren via Tell James. Medewerkers kunnen rapportages inspreken, waardoor verslaglegging sneller en gebruiksvriendelijker wordt ingericht. Dit vermindert administratieve belasting en zorgt voor meer tijd voor de directe begeleiding van cliënten.



Daarnaast ontvingen MCE Zorg, Jong en Improve in 2025 de STOZ-subsidie voor fase 1. Deze fase stond in het teken van strategieontwikkeling en vooronderzoek rondom de inzet van zorgtechnologie binnen de organisaties. Er is onderzocht hoe zorgtechnologie passend ingezet kan worden en wat hiervoor nodig is binnen teams en werkprocessen. Binnen deze fase lag de nadruk op het creëren van draagvlak en bewustwording onder medewerkers.

Door teams actief mee te nemen in de mogelijkheden van zorgtechnologie ontstaat meer kennis, vertrouwen en ruimte om hulpmiddelen duurzaam te implementeren in de dagelijkse praktijk.

Ook vindt er maandelijks afstemming plaats over Innovatie & Kwaliteit. In dat overleg komen zowel medewerkers van Jong als MCE Zorg samen. Waar eerder vooral overleg plaatsvond vanuit MCE Zorg rondom de kanslijnen in de Wlz, wordt dit nu breder met Jong opgepakt. Binnen deze bijeenkomsten worden vraagstukken rondom zorgtechnologie, implementatie en nieuwe ontwikkelingen besproken. Gezamenlijk bekijken we hoe technologie passend ingezet kan worden binnen de dagelijkse praktijk.

Daarnaast nemen we deel aan de regionale BOT-overleggen. In deze overleggen komen verschillende zorgorganisaties uit de regio samen om kennis en ontwikkelingen rondom zorgtechnologie met elkaar te delen. De bijeenkomsten vinden steeds plaats bij een andere zorgorganisatie. Op deze manier blijven we laagdrempelig van elkaar leren en bespreken we gezamenlijk welke technologie ingezet kan worden binnen de zorg.

Tell James

**“Meer tijd met de cliënt,
minder tijd achter de laptop.”**

“De Medido geeft mij rust, ik hoef nu zelf minder te denken wanneer ik mijn medicijnen moet slikken.”

- Tonny

Tonny heeft via de TZA de Medido gebruikt.

De Medido helpt om medicatie op tijd en veilig in te nemen. Dit vergroot de zelfstandigheid en geeft rust in het dagelijks leven. Met een verwijzing van de huisarts en in samenwerking met een thuiszorgorganisatie kan de Medido worden ingezet. Bij een indicatie voor medicatie-aanreiking wordt deze vergoed. Tonny heeft inmiddels een eigen Medido in gebruik.



Marion heeft via de TZA de Helpsoq uitgeprobeerd.

Dit hulpmiddel ondersteunt bij het aantrekken van steunkousen en maakt dit sneller en pijnloos. Het vergroot de zelfstandigheid van de cliënt. Met een verwijzing van de ergotherapeut wordt de Helpsoq vergoed. Marion heeft inmiddels een eigen exemplaar in huis en is er erg blij mee.

“Het aantrekken van mijn steunkousen gaat nu veel makkelijker en zonder pijn.” - Marion



De visie van verwanten op eigen regie

Binnen MCE Zorg vinden we het belangrijk dat cliënten zoveel mogelijk zelf keuzes kunnen maken en regie houden over hun eigen leven.

Voor verwanten betekent dit soms ook loslaten en vertrouwen geven, terwijl zij een belangrijke samenwerkingspartner blijven binnen de begeleiding. Verwanten vertellen dat zij zien hoe cliënten groeien in zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Ouders van een cliënt benoemen bijvoorbeeld dat hun zoon sinds het wonen op een van onze woonzorglocaties, steeds meer zelf oppakt in het dagelijks leven.

Tegelijkertijd vraagt werken vanuit eigen regie soms ook iets van verwanten. Een zus van een cliënt vertelt dat zij soms graag zou willen dat de begeleiding meer voor haar broer bepaalt of overneemt. Maar tegelijkertijd ziet ze ook hoe belangrijk het is dat hij zelf keuzes leert maken en daarin begeleiding blijft krijgen.

Daarnaast geven verwanten aan dat het belangrijk is om goed betrokken en geïnformeerd te blijven, zeker wanneer cliënten meer zelfstandig gaan wonen of wanneer er veranderingen plaatsvinden binnen de organisatie. De nieuwsbrief draagt eraan bij om verwanten mee te nemen in ontwikkelingen binnen de organisatie en de begeleiding.

Blik vooruit

Binnen MCE Zorg benaderen we cliënten altijd systeemgericht. Verwanten zijn altijd een onderdeel van de begeleiding. In 2026 willen we ons hier nog verder in ontwikkelen.

Met de inzet van Ben ik Tevreden krijgen we een structurele manier om ervaringen van verwanten te meten rondom samenwerking, begeleiding en kwaliteit van zorg. Zo blijven we samen kijken naar wat goed gaat en waar we verder in kunnen groeien.



Eigen regie cliëntenraad

“

Nathalie

VOORZITTER

"Ik vind het leuk om voorzitter van de cliëntenraad te zijn en mee te denken over onderwerpen die belangrijk zijn voor cliënten. Denk aan vakanties, activiteiten of zorgen die spelen op woonlocaties. Ik vind het belangrijk om de stem te zijn voor cliënten die het lastig vinden om zelf iets in te brengen. Het voorzitterschap vraagt voorbereiding en contact met elkaar, maar juist dat vind ik leuk.

We doen het echt samen: één team, één taak."



Phoebe

VICEVOORZITTER

"Ik vind het belangrijk om namens cliënten mee te denken en hun stem te laten horen. Mijn rol als vicevoorzitter neem ik daarom serieus en ik vind het leuk om de taken die daarbij horen op te pakken."

”



“

Steffen

LID

"Ik zit bij de cliëntenraad omdat ik het belangrijk vind om er ook voor andere cliënten te zijn. Dingen delen en meedenken vind ik belangrijk. Ik vind het fijn om verantwoordelijkheid te krijgen en te nemen.

Ik merk dat er binnen de cliëntenraad naar je geluisterd wordt en dat geeft mij vertrouwen."



”

Boet

LID

"Ik zit bij de cliëntenraad om op te komen voor cliënten van MCE Zorg. Veel cliënten vinden het lastig om dingen aan te geven, dat herken ik zelf ook. Sinds de samenwerking met Jong merk ik dat er dingen zijn veranderd en dat dit niet altijd duidelijk is gecommuniceerd.

Juist daarom hoop ik vanuit de cliëntenraad op een respectvolle manier mee te denken en daar een steentje aan bij te dragen."



De cliëntenraad

De cliëntenraad van MCE Zorg bestaat uit zes cliënten die meedenken over onderwerpen die belangrijk zijn in het dagelijks leven binnen MCE Zorg. In 2025 kwam de cliëntenraad zes keer bijeen. Vanuit eigen ervaringen dachten leden mee over onderwerpen zoals wonen, activiteiten, kwaliteit van leven en communicatie.



Vakanties en activiteiten

Meedenken over uitjes, activiteiten en de vakantie met cliënten en medewerkers.



Samenwerking

In gesprek met het bestuur, de Raad van Commissarissen en medewerkers tijdens het jaarlijkse etentje.



Communicatie

Meedenken en input geven voor nieuwsbrieven en het verspreiden van informatie richting cliënten en verwanten.



Zorgtechnologie

Een bezoek aan de TZA en meepraten over hoe zorgtechnologie cliënten kan helpen bij zelfstandigheid en eigen regie.



Beleid en veiligheid

Meepraten en schrijven over onderwerpen zoals niet-roken en de veiligheid op woonzorglocaties samen met de PVT en het bestuur.



Kwaliteit van leven

Meedenken over het meten van kwaliteit van leven, zodat cliënten zelf kunnen aangeven hoe zij hun dagelijks leven ervaren.



“Samen zijn we de stem van alle cliënten, we praten mee over zorg, wonen en het dagelijks leven.”

Eigen regie van personeel



Eva Visschers

Ik vind het leuk en fijn dat we op organisatieniveau de stem van collega's laten horen.



Fieke Rave

Wat mij aanspreekt is het actief meedenken in de organisatie over beleidsveranderingen.



Sam Chahboune

Ik vind het belangrijk om onze kernwaarden uit te dragen, MCE Zorg positief vooruit te helpen.



Wiebe Houwers

De PVT geeft medewerkers een stem en zorgt ervoor dat signalen uit de praktijk gehoord worden.



Lyke van Bruggen

Ik vind het belangrijk om mee te denken over ontwikkelingen die invloed hebben op collega's én cliënten.

De personeels vertegenwoordiging

De PVT denkt mee over onderwerpen die belangrijk zijn voor medewerkers en de organisatie. In 2025 zijn verschillende ontwikkelingen opgepakt rondom werkplezier, samenwerking, communicatie en medewerkersbelangen.

Zo is het fietsplan ingevoerd. In de zomer van 2025 zijn de eerste fietsen aangeschaft. Medewerkers maken hier actief gebruik van en pakken vaker de fiets naar het werk. Daarmee dragen we bij aan een gezonder werkklimaat en meer duurzaamheid.

Ook zijn eind 2024 werktelefoons ingevoerd en wordt de lief- en leedpot actief ingezet. De PVT is betrokken bij de werving- en selectieprocedure en fungeert als thermometer voor wat er leeft op de werkvloer. De PVT denkt mee en adviseert over personeelsbezetting, teamsamenstelling en de behoefte aan bepaalde ervaring, deskundigheid of opleidingsachtergrond binnen teams.

Vanuit de signalerende rol van de PVT is gekeken naar de efficiëntie van de teamvergaderingen. Begin 2025 zijn de teams opgesplitst per regio: Team Oost Gelre en Team Doetinchem. Hierdoor wordt niet meer met alle medewerkers tegelijk vergaderd, maar per team.

Dit zorgt voor meer rust, overzicht en efficiënter overleg.

De PVT kijkt actief naar wat er speelt binnen de organisatie en waar behoeften of signalen vanuit medewerkers liggen. Op basis daarvan worden onderwerpen besproken en wordt gekeken hoe processen of afspraken beter kunnen aansluiten bij de praktijk. Zo is er samen met een lid van de cliëntenraad beleid opgesteld rondom niet-roken.

De PVT vormt daarmee een belangrijke schakel tussen medewerkers en de organisatie. Door signalen op te halen, mee te denken over ontwikkelingen en onderwerpen bespreekbaar te maken, draagt de PVT bij aan een open organisatiecultuur waarin medewerkers betrokken blijven bij veranderingen binnen MCE Zorg.



We luisteren en signaleren wat er speelt,
en denken mee bij veranderingen.

Blijven leren in de praktijk

Binnen MCE Zorg vinden we het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. In 2025 is geïnvesteerd in scholing, kennisdeling en deskundigheidsbevordering op verschillende thema's binnen de organisatie. Het bijscholen van ons personeel doen we in samenwerking met Sa-Net.

De teams volgden onder andere scholing in Systeemgericht Werken in het larger system, ontwikkeld door de Swolsche School, Geweldloos Verzet via Systeemwijs, Medicatieveiligheid, Suïcidepreventie en de Wet zorg en dwang. Daarnaast namen medewerkers deel aan een bijscholing over het EPD en bedrijfshulpverlening (BHV).

Ook coaches en aansturende medewerkers investeerden in verdere ontwikkeling. Coaches namen deel aan TZA-bijeenkomsten en volgden een training

mentorschap. Voor aansturende medewerkers werd ingezet op verdere verdieping binnen de systeemtherapie. De erkenning als praktijkopleidingsplek voor de opleiding Orthopedagoog Generalist is in 2025 voorbereid en gekregen. De opleiding start in 2026.

Binnen kwaliteit en organisatieontwikkeling werd verder geïnvesteerd in deskundigheid rondom interne audits. De Coördinator kwaliteit en beleid volgde hiervoor de training Intern Auditor via DNV. De Directiesecretaresse volgde een HR-training. Bestuurders namen deel aan verschillende symposia.

De teamtrainingen binnen MCE Zorg zijn doorlopend en worden ook gevolgd door nieuwe medewerkers die in dienst komen. Op deze manier blijven we investeren in deskundigheid, samenwerking en kwaliteit van zorg binnen de organisatie.



Opleidingen 2025

In 2025 hebben medewerkers van MCE Zorg de volgende opleidingen, trainingen en cursussen gevolgd:



Begeleiding & behandeling

Kennis en methodieken die ons helpen om cliënten beter te begrijpen en passende begeleiding te bieden.

- Systeemgericht werken in het larger system, ontwikkeld door de Swolsche School
- Training Geweldloos verzet via Systeemwijs
- Corporate Systeemtherapie
- Opleidingsplek Orthopedagoog Generalist (opleiding start in 2026)



Veiligheid

Deskundigheid die zorgt voor verantwoorde zorg en een veilige omgeving voor cliënten en medewerkers.

- E-learning medicatieveiligheid
- WZD
- Bedrijfshulpverlening



Ontwikkeling & samenwerking

Samen leren, kennis delen en professionele ontwikkeling. Het versterken van de kwaliteit van zorg en samenwerking.

- TZA bijeenkomsten
- Training tot tech-ambassadeur via de TZA
- Training mentorschap
- Training HR
- Symposia voor bestuurders
- Training Intern Auditor via DNV



Een vooruitblik

Door Steffie, Johan, Anouk en Doné

Na een intensief jaar waarin groei, samenwerking en verandering centraal stonden, kijken MCE Zorg, Jong en Improve vooruit naar 2026. Waar 2025 vooral draaide om opbouwen, organiseren en schakelen, ligt de focus nu op verstevigen, verdiepen en verder ontwikkelen. Volgens het bestuur ontstaat er langzaam meer rust binnen de organisaties.

"De piketpalen zijn inmiddels geslagen," vertelt Johan. "We weten waar we heen willen. Nu ontstaat er ruimte om alles wat we hebben opgebouwd verder vorm te geven."

Van hectiek naar versteviging

2025 stond voor veel medewerkers in het teken van verandering. Nieuwe teams werden gevormd, locaties uitgebreid, samenwerkingen verstevigd en processen opnieuw ingericht. Dat vroeg veel flexibiliteit van medewerkers én van de organisaties zelf.

"Er reden vorig jaar heel veel trainen tegelijk," zegt Steffie lachend. "Nu hoeven we niet meer continu intercity's te zijn. De lijnen staan er, nu mogen de

stationnetjes verder ingericht worden." Daarmee bedoelt het bestuur dat er in 2026 meer aandacht komt voor het verfijnen van werkprocessen, teams en samenwerking. Niet opnieuw alles tegelijk opstarten, maar verder bouwen op een stevige basis.

De visie weer nadrukkelijk op de voorgrond

Tegelijkertijd benadrukt het bestuur dat groei nooit belangrijker mag worden dan de visie van de organisatie. "We willen niet weglopen bij wie we zijn," vertelt Steffie. "Mensen hebben bewust voor ons gekozen vanwege onze visie. Het is belangrijk dat we die, juist tijdens alle veranderingen, blijven vasthouden." Volgens het bestuur lag de focus de afgelopen jaren vooral op het overeind houden van de zorg en het organiseren van de groei. In 2026 mag er weer meer ruimte komen voor verbinding, aandacht en werkplezier. "We hebben veel gevraagd van medewerkers," zegt Anouk. "Veel flexibiliteit, veel veerkracht. Dat hebben mensen echt gegeven. Nu willen we daar ook weer iets tegenover zetten." Werkplezier, medewerkerstevredenheid en

Vooruitblik vanuit het bestuur

cliënttevredenheid blijven daarin belangrijke thema's. "We willen niet alleen kwaliteit leveren," vult Doné aan. "Het moet ook prettig blijven om hier samen te werken."

Kwaliteit als belangrijkste kracht

Volgens het bestuur zit de kracht van MCE Zorg, Jong en Improve niet in groots groeien, maar juist in kwaliteit behouden. "De kwaliteit moet voorop blijven staan," vertelt Johan. "Dat maakt ons sterk."

Die kwaliteit zit volgens hen niet alleen in behandeling of begeleiding, maar juist ook in de manier van samenwerken: korte lijnen, snel schakelen en direct passende zorg inzetten. "We merken in de praktijk dat zorg veel efficiënter wordt wanneer de samenwerking goed is," vertelt Anouk. "Als de lijnen kort zijn, kunnen we sneller handelen en beter aansluiten bij wat iemand nodig heeft." Volgens haar sluit dat goed aan bij de richting waarin het bredere zorglandschap zich ontwikkelt. "Wat landelijk steeds meer wordt nagestreefd, ervaren wij in het klein eigenlijk al dagelijks."

Verder bouwen aan Improve

Ook Improve blijft zich in 2026 verder ontwikkelen. De ambitie is om de organisatie sterker neer te zetten binnen zowel het sociaal domein als de specialistische behandeling. "We willen verder groeien in regiebehandelaren en specialistische samenwerking," vertelt Johan. "Improve mag daarin veel zichtbaarder worden." Daarnaast wordt gekeken naar nieuwe samenwerkingen binnen de regio, zoals oncologienetwerken, mentale gezondheidsnetwerken en onderwijs-zorgconstructies. Volgens Steffie ligt daar juist veel ruimte voor innovatie. "We willen blijven pionieren," vertelt ze. "Bijvoorbeeld in de verbinding tussen jeugdzorg en onderwijs. Hoe kunnen we geweldloos verzet of systeemgericht werken ook binnen scholen inzetten?" Daarbij krijgen medewerkers nadrukkelijk

ruimte om mee te denken en nieuwe ideeën te ontwikkelen. "We hebben veel kwalitatief sterke medewerkers in huis," zegt Steffie. "Het is mooi om te zien hoe mensen zelf initiatief nemen en meedenken over productontwikkeling en nieuwe vormen van zorg."

Meer rust in ICT en digitalisering

Ook op het gebied van ICT en digitalisering wordt verder gebouwd. In 2025 zijn veel systemen vernieuwd of opnieuw ingericht. In 2026 ligt de focus meer op gebruiksgemak en verdere implementatie. "We willen dat systemen ondersteunend zijn aan het werk," vertelt Johan. "Niet dat ze extra werk opleveren." Zo wordt Jimmy verder uitgebreid met werkprocessen, protocollen en communicatie-functionaliteiten. Daarnaast worden de websites van de drie organisaties vernieuwd, zodat ze beter aansluiten bij de identiteit van iedere organisatie afzonderlijk.

Verbinding als rode draad

Binnen alle speerpunten van het jaarplan speelt verbinding een belangrijke rol. Of het nu gaat om kwaliteit van zorg, kwaliteit van leven, medewerkersontwikkeling, bedrijfsvoering of kwaliteit en sturing: samenwerken en elkaar weten te vinden maakt daarin het verschil. De komende jaren blijft er daarom veel aandacht voor de verbinding binnen én buiten de organisatie. Niet alleen tussen cliënten en begeleiding, maar ook tussen teams, organisaties en externe samenwerkingspartners. "We willen duurzame relaties opbouwen," vertelt Steffie. "Met medewerkers, scholen, gemeenten en andere organisaties in de regio."

Volgens het bestuur zit daar juist de kracht van kleinschalig werken. "We kennen elkaar," zegt Johan. "Daardoor kunnen we snel schakelen, samen optrekken en echt maatwerk bieden."

DE SPEERPUNTEN VOOR 2026 OP EEN RIJ



Behouden wat de organisatie sterk maakt

Ondanks alle ontwikkelingen wil het bestuur vooral behouden wat MCE Zorg, Jong en Improve volgens hen uniek maakt: de cultuur. "De korte lijnen willen we absoluut behouden," vertelt Doné. Daar sluit Johan zich bij aan. "Onze organisatie draait op vertrouwen en autonomie.

Medewerkers krijgen veel ruimte om zelf keuzes te maken en samen met cliënten af te stemmen wat nodig is." Teams regelen veel zelfstandig: van roosters en bereikbaarheid tot activiteiten en dagindeling. Volgens het bestuur draagt juist dat bij aan betrokkenheid en eigenaarschap. "Je bent hier eigenlijk projecthouder van je eigen caseload," zegt Johan. "Dat vertrouwen willen we behouden." Tegelijkertijd blijft de verbinding

belangrijk. "We willen zichtbaar en laagdrempelig blijven," vertelt Steffie. "Voor medewerkers, maar ook voor cliënten. Mensen moeten ons makkelijk kunnen vinden."

Trots op wat samen is opgebouwd

Wanneer het gesprek richting de toekomst gaat, overheerst vooral trots. "We zijn ontzettend trots op wat er staat," vertelt Johan. "En vooral op hoe we dit samen hebben opgebouwd." Volgens Steffie is de organisatie inmiddels veel breder geworden dan ooit vooraf werd bedacht. "Wat ooit begon vanuit behandeling, is uitgegroeid tot iets veel groters," zegt ze. "Van woonzorg en ambulante begeleiding tot behandeling voor jong en oud. En juist die combinatie maakt het sterk."

“Waardeer elkaars verschillen, zodat je samen sterker wordt.” – Steffie





Samen onder één dak

Bezoekadres
Mercatorstraat 40
7131 PX Lichtenvoorde

info@mce-zorg.nl
0544 - 376 756

