



NIEUWSBRIEF 5

ZORGGROEP ANTWERPEN

15.04.2026 – Lente-editie

ZGA weet met zijn energie geen blijf.

Geïnspireerd door de boeiende en vruchtbare studiedag van vorig jaar zijn we niet bij de pakken blijven zitten. Integendeel: met hernieuwde energie en een frisse blik zijn we aan de slag gegaan om de inzichten en ideeën te vertalen naar concrete stappen en initiatieven.

Sindsdien hebben we heel wat in beweging gezet. We gingen van start met Project I Diverso, organiseerden intervisiemomenten voor vertrouwenspersonen en rond boekhouding en boden een gerichte vorming timemanagement aan. Daarnaast stond er een inspirerende workshop rond het maaltijdgebeuren op het programma. En we blijven vooruitkijken, want onze volgende studiedag staat reeds gepland op 22 oktober.

Ook op cultureel vlak willen we verbinden en inspireren. Daarom nodigen we jullie van harte uit op zaterdag 24 oktober voor de musical “Lichtgevoelig” in het CC Heist-op-den-Berg. Voor personeel en vrijwilligers van de zorggroep is deze voorstelling gratis, en ook jullie familie is van harte welkom mits een kleine bijdrage.

Rudi Veekhoven

Planning 2026

Intervisie Boekhouding deel 2 : 30/06/2026 in HSJ van 09:30 – 12:30

Intervisie Timemanagement praktijk: 30/06/2026 in HSJ van 13:30 – 16:30

Workshops I Diverso: (April '26 en juni '26) – communicatietrainingen

Workshop “Begeleiden van nieuwe medewerkers en studenten” (WZC Witte Meren) (in het najaar)





De rol van de vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon is een laagdrempelig aanspreekpunt voor medewerkers in het woonzorgcentrum die nood hebben aan een luisterend oor of advies bij gevoelige of moeilijke situaties op het werk. Het gaat hierbij specifiek om zaken die niet via de leidinggevende kunnen of wenselijk lopen, zoals psychosociaal welzijn, grensoverschrijdend gedrag of vertrouwelijke bekommernissen.

De vertrouwenspersoon biedt een veilige en discrete ruimte, informeert over mogelijke stappen en ondersteunt medewerkers bij het zoeken naar een passende aanpak, zonder te oordelen of te verplichten. Zo blijft de rol duidelijk afgebakend en complementair aan de reguliere overleg- en meldkanalen.

Inne (Zilverlinde), Chloë (Huis Sint-Jozef), Jessy (De Dennen), Natalie (Witte Meren), Kurt & Bart (Nottebohm), An (Sint Jozef Rumst), Julie (Alfons Smet residenties), Jackie (Bremdael), Sven & Geert (Sint Lodewijk), Britt & Ingeborg (Pniël)

Lichtgevoelig

Een musical over dementie, over het koesteren en loslaten van herinneringen.

Lichtgevoelig is een aangrijpende en tegelijk hoopvolle musical over mensen die elk op hun manier worstelen met kwetsbaarheid en mentale gezondheid. Het verhaal brengt verschillende personages samen die op zoek zijn naar verbinding, begrip en zichzelf. Doorheen muziek, spel en emotie wordt duidelijk hoe belangrijk het is om gezien en gehoord te worden, en hoe licht kan ontstaan, zelfs in donkere momenten.

Cast: De musical wordt gebracht door een sterke Vlaamse cast met ervaren acteurs en zangers. De productie reist met een vaste kernbezetting, al kan de exacte samenstelling per voorstelling licht variëren. Zo ben je in elk geval verzekerd van een kwalitatieve en beklijvende theaterervaring. (Erik Goris, Andrea Croonenberghs of Maike Boerdam, Leendert De Vis, Daan Keisse, Femke Verscheuren, ...)



Eerste intervisie boekhouding.

Tijdens de intervisie boekhouding viel meteen de grote inzet en het aanwezige talent rond de tafel op. We gingen in op het thema van een transparante boekhouding binnen het WZC, waarbij duidelijke rapportering, inzicht in kosten en heldere communicatie centraal staan.

Daarnaast werden knelpunten met bepaalde boekhoudsoftware besproken. Deze worden verder opgenomen in overleg met de leveranciers. Ook kwam PEPPOL aan bod als belangrijke evolutie in digitale facturatie. Tot slot deelden we ervaringen over de vele taken waarmee we, naast onze boekhoudkundige rol, ook aan het onthaal worden geconfronteerd — een herkenbare uitdaging voor velen.



De essentie van Timemanagement.

Goed timemanagement in een woonzorgcentrum draait in essentie om het bewust en doelgericht inzetten van de beschikbare tijd, zodat de zorgkwaliteit voor bewoners centraal blijft staan, zonder de draagkracht van medewerkers uit het oog te verliezen.

Dat betekent vooral: prioriteiten stellen in functie van wat écht belangrijk en dringend is in de zorg, structuur brengen in de werkdag, en zo veel mogelijk voorspelbaarheid creëren in terugkerende taken. Heldere afspraken binnen het team en goede communicatie zorgen ervoor dat werk niet dubbel gebeurt en dat er minder tijd verloren gaat aan afstemming op het moment zelf.

Daarnaast is het belangrijk om ruimte te bewaken voor onvoorziene situaties, die in een WZC onvermijdelijk zijn. Goed timemanagement is dus niet alles strak plannen, maar net realistisch plannen, flexibel kunnen schakelen en bewust keuzes maken in functie van bewonerszorg en teamwerking.



Maak je team sterker – Tips

- Zorg voor duidelijke doelen en verwachtingen zodat iedereen weet waar het team naartoe werkt en wat zijn of haar rol is. Maak je verwachtingen duidelijk en voldoende concreet.
- Investeer in open communicatie: geef waardering en creëer momenten waarop feedback, ideeën en zorgen veilig kunnen gedeeld worden.
- Werk vanuit vertrouwen en verantwoordelijkheid: geef ruimte om zelf keuzes te maken en eigenaarschap op te nemen.
- Stimuleer samenwerking boven individuele prestaties door succes als teamresultaat te benoemen en te vieren.
- Maak tijd voor overleg en reflectie zodat het team kan leren uit wat goed en minder goed loopt.
- Erken en benut talenten in het team zodat iedereen kan inzetten op zijn sterktes en zich gewaardeerd voelt.
- Zet zowel in op Expertise – het organiserend vermogen – samenwerken – inzicht verwerven en resultaten zichtbaar en aantoonbaar maken.



Het 6 punten programma – Timemanagement.

1. Weet waar je naar toe wil.

Het stellen van duidelijke doelen is een essentieel, omdat het richting geeft aan prioriteiten, helpt om keuzes te maken in een drukke werkdag en ervoor zorgt dat tijd en energie gericht worden ingezet op wat écht bijdraagt aan kwaliteitsvolle zorg.

2. Denk in processen.

Denken in processen is belangrijk omdat het helpt om taken niet als losse handelingen te zien, maar als samenhangende stappen, waardoor efficiënter gewerkt kan worden, knelpunten sneller zichtbaar worden en de continuïteit en kwaliteit van de zorg beter bewaakt blijven.

3. Verzorg je leiderschap en neem je 4 rollen in balans op.

Sterk leiderschap is essentieel omdat het richting en duidelijkheid biedt, prioriteiten helpt bewaken en teams ondersteunt in het maken van consistente keuzes. Daarbij neemt een leidinggevende verschillende rollen op: als leider geeft hij of zij visie en richting, als manager zorgt hij voor organisatie en opvolging, als coach ondersteunt hij medewerkers in hun groei en samenwerking, en als veranderdeskundige begeleidt hij teams doorheen veranderingen en helpt hij deze duurzaam te verankeren in de werking.

4. Organiseer en structureer ook je eigen werk.

Het organiseren en structureren van het eigen werk is een belangrijke basis voor goed timemanagement, omdat het rust en overzicht creëert, helpt om prioriteiten helder te houden en voorkomt dat taken blijven liggen of dubbel gebeuren, waardoor efficiënter en met meer focus kan gewerkt worden.

5. Maak je team sterker en gebruik alle aanwezige talenten.

Een sterk team bouwen vraagt vooral om bewuste aandacht voor samenwerking, vertrouwen en duidelijke afspraken. (zie ook TIPS)

6. Do not waste your time.

Je kan veel doen, maar niet alles. Het is belangrijk om bewust te focussen op wat echt prioriteit heeft en op wat binnen jouw eigen functie en verantwoordelijkheid ligt. Richt je op de noodzakelijke taken die je niet kunt delegeren en bewaak daarbij je eigen rol. Neem geen taken over van anderen, maar laat iedereen zijn verantwoordelijkheid opnemen, zodat de samenwerking evenwichtig en efficiënt blijft.





22/10/2026 09:00 – 17:30
Vormingscentrum Malle
Studiedag ZGA



zorgGroep
antwerpen

“Warm & verbindend communiceren met
ouderen met dementie.”

Met Kasper Bormans als Keynote Speaker.

We voorzien voldoende ruimte om met
elkaar in debat te gaan over de functies en
WZC heen.

Maaltijd een feest

Gezonde voeding speelt een cruciale rol in de zorg voor ouderen met dementie. Een evenwichtige en voedzame voeding ondersteunt niet alleen de fysieke gezondheid, maar kan ook bijdragen aan het behoud van cognitieve functies en het vertragen van achteruitgang. Daarnaast helpt aangepaste voeding – afgestemd op eetlust, slikproblemen en voorkeuren – om ondervoeding te voorkomen en het welzijn en comfort van de persoon te verhogen. Tot slot kan een rustige, herkenbare eetomgeving het eetgedrag positief beïnvloeden en zo de kwaliteit van leven verbeteren.

Ook onze workshop rond het maaltijdgebeuren in Pniël was een succes dat in elk WZC een mooi vervolg zal krijgen.





ZGA “Wij zijn fier op al onze medewerkers!”

Wanneer er gewerkt wordt vanuit een duidelijke visie en gedragen waarden, ondersteund door doordachte processen, ontstaat er rust en richting in de organisatie. Goed leiderschap en sterke, hechte teams zorgen ervoor dat medewerkers zich gewaardeerd voelen en met goesting hun werk doen. Die positieve dynamiek vertaalt zich rechtstreeks naar gelukkige bewoners, een warme zorgomgeving en een hogere kwaliteit van leven voor iedereen.



Onze werkgroepen

De werkgroep HR ging aan de slag met de nieuwe sociale wetgeving en zette zich met succes in voor het project “Re-integratietrajecten en aanwezigheidsbeleid”.

Werkgroep kwaliteit neemt de tijd om moeilijke thema’s rond palliatieve en vragen rond euthanasie aan te pakken en ons te voorzien van heldere richtlijnen.

Werkgroep ergonomie ging zich dan weer bijscholen rond het thema “Het juiste hulpmiddel kiezen in functie van de bewoner en het op een ergonomische manier hanteren.”



Warme woonzorg begint bij mensen - Project met I Diverso

Binnen Zorggroep Antwerpen ging I Diverso in gesprek met tien woonzorgcentra. Hoewel elk centrum uniek is in schaal, aanbod en context, kwamen er duidelijke gemeenschappelijke inzichten naar voren. Deze inzichten vormen samen een sterke basis voor hoe we vandaag én morgen werk willen maken van warme, mensgerichte woonzorg.

Diversiteit als sterkte binnen een gedeeld kader

Onze woonzorgcentra verschillen sterk van elkaar: van kleinschalige voorzieningen tot grotere organisaties met een brede mix aan diensten zoals woonzorg, kortverblijf, assistentiewoningen en dagverzorging. Die diversiteit is geen uitdaging, maar net een troef. Verschillende woonvormen vullen elkaar aan en zorgen voor continuïteit in zorg én organisatie. Waar intensieve zorgvormen meer personeel vragen, creëren lichtere woonvormen ruimte voor doorstroom en flexibiliteit.

De impact van de stedelijke context

Werken in Antwerpen brengt specifieke uitdagingen en opportuniteiten met zich mee. De arbeidsmarkt is competitief, bereikbaarheid speelt een rol en teams zijn vaak cultureel divers. Die diversiteit verrijkt onze organisaties, maar vraagt ook om bewust in te zetten op open communicatie, inclusie en samenwerking.

Een mensgerichte cultuur als fundament

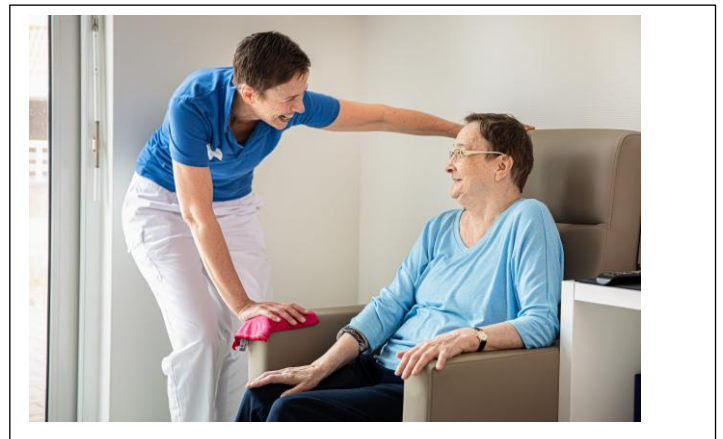
Wat alle woonzorgcentra verbindt, is een sterke mensgerichte cultuur.

Nabij leiderschap en korte communicatielijnen - Een warme, betrokken werksfeer Ruimte voor maatwerk

Leiderschap evolueerde de voorbije jaren duidelijk naar een coachende en waardegerichte stijl, met aandacht voor vertrouwen, veiligheid en individuele noden. De visie van een echte “sense of home” staat daarbij centraal: een plek waar zowel bewoners als medewerkers zich thuis voelen.

De bewoner als vertrekpunt

Persoonsgerichte zorg - Flexibiliteit in planning en organisatie Aandacht voor autonomie en levenskwaliteit



Steeds vaker wordt deze visie ook doorgetrokken naar medewerkers: vertrouwen, verantwoordelijkheid en ruimte om zelf mee vorm te geven aan het werk.

Veerkracht en welzijn als prioriteit

Een terugkerend thema is het belang van veerkracht. Zorgorganisaties zoeken een gezond evenwicht tussen medewerkers die stabiel functioneren en collega's die tijdelijk extra ondersteuning nodig hebben. Daarom wordt er sterker ingezet op welzijnsbeleid, preventie en het bespreekbaar maken van stress en uitval. Een doordacht aanwezigheidsbeleid maakt hier integraal deel van uit.

Verantwoordelijkheid dichterbij de teams

Er leeft een duidelijke ambitie om verantwoordelijkheid meer bij de teams te leggen. Diensthoofden en teamleiders spelen hierin een sleutelrol, zeker in gesprekken rond functioneren, welzijn en verzuim. Nabijheid, vertrouwen en ondersteuning zijn essentieel om hen daarin te versterken.

Investeren in talent en groei

Woonzorgcentra zetten steeds meer in op talentgericht werken. Opleiding, doorgroeimogelijkheden en jobcrafting krijgen een prominente plaats. Niet alleen diploma's, maar ook motivatie, talent en attitude worden bepalend. Zo bouwen we aan wendbare organisaties waarin medewerkers kunnen groeien.

Een veilige werkcultuur als randvoorwaarde

Een psychologisch veilige werkomgeving is cruciaal. Wanneer medewerkers zich niet veilig voelen, heeft dit directe impact op betrokkenheid, verzuim en verloop. Het tijdig herkennen en aanpakken van spanningen of ongezonde dynamieken is dan ook een gedeelde verantwoordelijkheid.

Onze gedeelde richting: missie, visie en waarden

Uit alle gesprekken komt een duidelijke gemeenschappelijke ambitie naar voren. We delen dezelfde missie, visie en waarden (zie vorige nieuwsbrieven).

Medewerkers maken het verschil

Binnen Zorggroep Antwerpen zijn medewerkers de sleutel tot kwaliteitsvolle zorg. Daarom bouwen we aan een personeelsbeleid waarin talent, groei, gedeelde verantwoordelijkheid en welzijn centraal staan. Alleen zo creëren we veerkrachtige teams die duurzame zorg kunnen bieden.

Warme woonzorg waar bewoners én medewerkers zich thuis voelen.

