

# Kwaliteitsbeeld SDW

2025



# Inhoud

**3 Voorwoord**  
Samen toekomstbestendig

**4 Dit was 2025 in cijfers**

**5 Route Passende zorg**  
SDW Partners in Zorg  
Methodiek Op Eigen Benen  
Kader Werk & Activiteiten

**8 Route Innovatie**  
DigiContact  
Innovatheek  
Roboy Ivy en Mijn Eigen Plan

**9 Route Duurzaamheid**  
Duurzaamheidsbeleid  
Duurzaamheid in vastgoed  
Duurzame inzetbaarheid

**10 Route Cultuur**  
SDWerkplekwissel  
Hofnar en profnarren  
SDW 35 jaar



**12 Dit was ook 2025**  
In beelden

**13 Reflectie en vooruitblik**

# Voorwoord: samen toekomstbestendig

In 2025 zijn veel initiatieven, plannen en programma's voortgezet waar we in 2024 al mee waren gestart. Denk bijvoorbeeld aan doorontwikkeling van het programma 'Versterken eigen regie en bevorderen zelfredzaamheid' en de inzet van DigiContact.

## Routes

Passende zorg, Duurzaamheid, Innovatie en Cultuur zijn daarbij als routes gehandhaafd. Deze routes benaderden we vanuit ons professioneel kader de 4G's, namelijk Goed leven voor de cliënt, Goed werk voor de medewerker, Gezonde organisatie en Goede Samenwerking.

## Toekomstkompas

2025 was het eerste jaar van ons Toekomstkompas 2025-2028. Deze koers met een herijkte missie en visie is erop gericht goede toekomstbestendige zorg te verlenen. Dit betekent dat we kijken of er meer zorg thuis aangeboden kan worden, zorg vervangen kan worden door innovatieve oplossingen en/of geboden kan worden door onder andere het netwerk van de cliënt. We investeren in een goede samenwerking met deze SDW Partners in Zorg.



## 35 jaar SDW

2025 was ook een jaar waarin we ons 35-jarig bestaan vierden. Dit jubileumjaar trapten we af met de [SDWerkconferentie](#), waarin we medewerkers, SDW Partners in Zorg en samenwerkingspartners meenamen in het Toekomstkompas 2025-2028.

Tijdens dit jubileumjaar keken we ook terug naar hoe we 35 jaar geleden begonnen en hoe we ons ontwikkelden tot de organisatie die we nu zijn, met veel ervaring en expertise in de ondersteuning aan mensen met een verstandelijke beperking of ontwikkelingsachterstand. Een organisatie die hard werkt om in de toekomst die zorg en behandeling mogelijk te blijven maken voor iedereen die dat nodig heeft.

Ingrid van Huijkelom-van Iersel  
Raad van Bestuur

# Dit was 2025 in cijfers



We kunnen leren en verbeteren van (bijna) incidenten. Daarom stimuleren we dat deze gemeld worden.



Lees het [jaarverslag van de commissie Wzd](#)

# Passende zorg

Passende zorg is een aanpak waarbij we ervoor zorgen dat onze cliënten de zorg krijgen die zij nodig hebben, nu én in de toekomst. Het uitgangspunt bij Passende zorg is: 'zelf tenzij, thuis tenzij en digitaal tenzij'. Dit betekent dat we eerst kijken naar wat de cliënt zelf kan, welke techniek of hulpmiddel kan helpen, wat mantelzorgers en het netwerk kunnen bijdragen en wat vrijwilligers kunnen doen. Pas daarna komt de professionele zorg in beeld.

Met het programma 'Versterken eigen regie en bevorderen zelfredzaamheid' realiseren we passende zorg voor onze cliënten. Onder dit programma vallen meerdere projecten, die we hierna verder toelichten:

- Samenwerking met SDW Partners in Zorg;
- Inzet methodiek Op Eigen Benen;
- Nieuw kader Werk & Activiteiten.



## Samenwerking met SDW Partners in Zorg

SDW Partners in Zorg zijn **alle mensen om een cliënt heen die geen zorgprofessional zijn**. Denk hierbij aan ouders, broers, zussen, familie, vrienden, burens, kennissen, maar ook aan vrijwilligers. Zij zijn en worden steeds belangrijker in de ondersteuning aan cliënten.

In 2025 hebben we die samenwerking in het **zorgplan** verankerd, zodat afspraken tussen cliënt, SDW Partners in Zorg en de SDW professional worden vastgelegd en regelmatig geëvalueerd. Ook is een start gemaakt met het herzien van het beleid vrijwilligers en mantelzorgers naar een beleid SDW Partners in Zorg.

Daarnaast is er een doorontwikkeling geweest van **hulpmiddelen om het gesprek en de samenwerking tussen cliënt, SDW Partners in Zorg en begeleiders te bevorderen en te versterken**. De afdeling Participatie is langs de teams gegaan om de hulpmiddelen in de vorm van een toolkit te presenteren. Ook een animatie is een van die ontwikkelde hulpmiddelen. Het ontwikkelen van deze hulpmiddelen gebeurt onder andere in nauwe samenwerking met de AWVB, Academische Werkplaats voor mensen met een Verstandelijke Beperking.



Voor onze vrijwilligers is in 2025 een digitaal platform ontwikkeld, waardoor zij beter op de hoogte blijven van ontwikkelingen binnen SDW en de communicatie met vrijwilligers geprofessionaliseerd wordt. De lancering van dit **vrijwilligersportaal** vond begin 2026 plaats.

## Inzet methodiek Op Eigen Benen

Als begeleider een stapje terug doen en cliënten stimuleren om zelf na te denken over een aanpak of oplossing. Dat is de essentie van de methodiek Op Eigen Benen. De focus ligt dus op de krachten en talenten van de cliënt in plaats van op beperkingen. Door zelf na te denken en oplossingen te bedenken, krijgt de cliënt meer zelfvertrouwen en eigenwaarde. De cliënt wordt hierbij ondersteund door de begeleider die vragen stelt en de cliënt uitdaagt om zelf verder te komen.

Deze manier van ondersteunen sluit aan bij het gedachtegoed van SDW in het Toekomstkompas. Daarom zijn in 2025 50 begeleiders opgeleid in deze methodiek. Want het klinkt zo vanzelfsprekend, maar het vraagt van begeleiders een extra bewustwording en anders kijken naar begeleiden. Maar het levert meer op dan wanneer je als begeleider 'overneemt'.

De opgeleide begeleiders zijn in hun teams aan de slag gegaan met de methodiek, met het idee het gedachtegoed als een olievlek te verspreiden. Dit gaat niet van de een op de andere dag, dus in 2026 zetten we nog volop in op stimulering en bewustwording. Zoals een begeleider het samenvatte: "We gaan van zorgen vóór naar zorgen dát, van 'overnemen en betuttelen' naar 'trainen en coachen'."



Petra  
ontdekte:  
"Dit kan ik!"

Petra woont al een tijdje op woonlocatie de Pompier. Toen haar dagindeling veranderde gaf ze bij de begeleiding aan dat ze daar mee zat. Samen onderzochten ze waar Petra blij van wordt. Er kwam een duidelijk antwoord naar voren: koken en voor anderen zorgen.

Wat kun je daar dan mee? Petra bedacht zelf om te gaan koken voor bewoners die graag mee willen eten. Ze vond het best spannend om te doen, maar samen met een vrijwilliger werd de eerste maaltijd bereid. Al snel bleek dat Petra veel meer kon dan ze zelf dacht. Het bedenken van het menu, boodschappen doen en koken voor ongeveer tien mensen: het gaat haar allemaal goed af. De vrijwilliger werd steeds minder nodig, want Petra deed het gewoon zelf. En als ze toch een vraag heeft, weet ze precies waar ze moet zijn.

Elke week weer schuiven bewoners aan en klinken er complimenten. Voor Petra is het meer dan koken alleen. Het is gezien worden, bijdragen en merken: "Dit kan ik".





## Ed voelt zich gezien op dagcentrum de Plataan



Wie Ed ziet schilderen, ziet vooral focus. Wat je níet ziet, is de drukte in zijn hoofd en de strijd met prikkels die hem al zijn hele leven achtervolgt. Ed is graag op zichzelf. Te veel geluid maakt hem moe.

Voorheen had Ed zijn eigen kamer. Met de wijzigingen dit jaar op de Plataan zijn ook nieuwe groepsindelingen gemaakt. De begeleiding zag mogelijkheden voor Ed om mee te draaien op de groep, met de juiste randvoorwaarden. Hij kan aanhaken bij de gezelligheid van de groep, maar ook de rust zoeken als hij dat nodig heeft. “Het is fijn dat ik mijn eigen hoekje heb met mijn eigen spulletjes”, vertelt Ed.

Ed: “Bij SDW praten mensen met je. Ze begrijpen je. Ze laten je even alleen als het moet, maar ze zijn er wel.” Hij pakt zijn penseel weer op en kijkt naar zijn doek. “Hier mag ik mezelf zijn en dat is fijn.”



Lees Eds hele verhaal op [www.sdw.nl/ervaringen](https://www.sdw.nl/ervaringen)

### Nieuw kader Werk & Activiteiten

In 2025 hebben de locaties binnen SDW waar Werk & Activiteiten plaatsvinden, actief ingezet op een [passende en betekenisvolle daginvulling voor cliënten](#). Teams en locaties sluiten hierdoor steeds beter aan bij individuele wensen, ontwikkeldoelen en talenten.

Om voor iedereen inzichtelijk te maken welk aanbod op welke SDW-locatie wordt aangeboden is een overzicht opgesteld van het volledige [aanbod Werk & Activiteiten per locatie](#). Dit helpt cliënten en hun netwerk gerichter te leiden naar een passende plek.

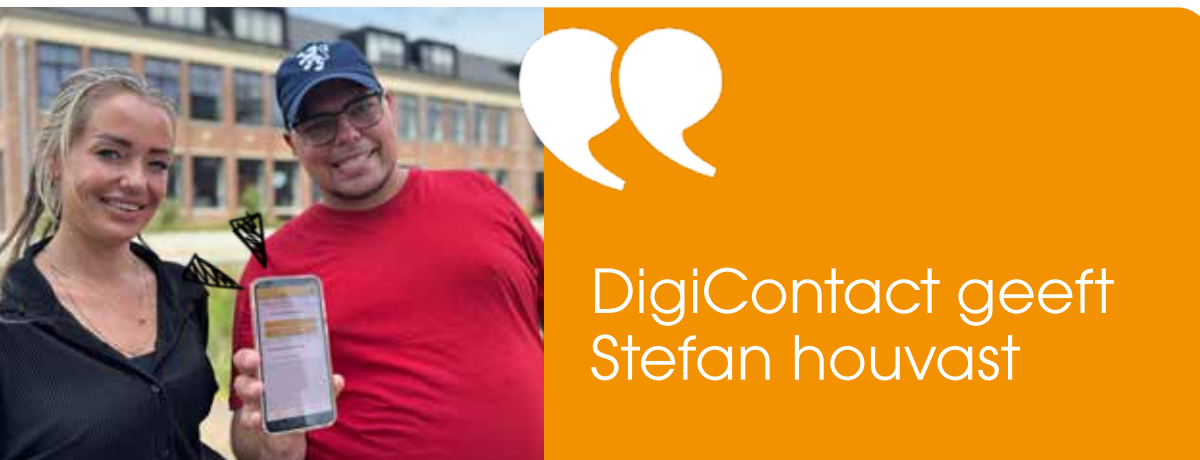
Daarnaast zijn grote stappen gezet in de transities van dagcentrum 't Palet naar [kindcentrum Bloesem](#) en in de [doorontwikkeling van dagcentrum de Plataan](#), waar zowel inhoud als positionering zijn vernieuwd. Tegelijkertijd is er op meerdere locaties gewerkt aan kwaliteitsverbetering en modernisering van het activiteitsaanbod. Deze ontwikkeling wordt in 2026 verder voortgezet. Voor 2026 richten we ons verder op het versterken van het aanbod binnen alle (woon)locaties en de samenwerking binnen de organisatie.

# Innovatie

In 2025 heeft SDW geïnvesteerd in verschillende vernieuwingen die **cliënten meer zelfstandigheid geven en het werk van medewerkers efficiënter maken**.

## DigiContact: directe begeleiding op afstand

Met DigiContact kunnen cliënten op een makkelijke manier **begeleiding krijgen op afstand, zowel gepland als ongepland**. Dit helpt hen zelfstandiger te worden en meer regie te nemen over hun begeleiding. In 2025 is geïnvesteerd om DigiContact zowel bij begeleiders als bij cliënten bekend te maken en diverse trajecten te starten.



DigiContact geeft Stefan houvast



Stefan was één van de cliënten die in 2025 startte met DigiContact als aanvulling op de fysieke begeleiding. "Ik kan er altijd terecht. Als ik stress heb of ergens mee zit, dan helpen ze me met tips en ideeën. Ze staan echt voor je klaar. Dat geeft mij houvast." Lees Stefans verhaal: [www.sdw.nl/ervaringen](http://www.sdw.nl/ervaringen)

## De innovatheek: een bron van inspiratie en experiment

In de innovatheek kunnen medewerkers nieuwe **hulpmiddelen en technologieën uitproberen**. Ze kunnen zien of een innovatie past bij de vraag van een cliënt en ervaringen delen.

In 2025:

- waren er 41 uitleenaanvragen voor 15 verschillende innovaties.
- bevatte de catalogus 38 innovaties.
- werden de robotkat en de Somnox slaaprobot het vaakst geleend. Soms leidde dit tot aanschaf voor individuele cliënten.

Er wordt gewerkt aan een samenwerking met de innovatheek van SOVAK. Medewerkers kunnen straks ook inspiratie opdoen uit het aanbod van SOVAK en samen met innovatiecoaches kijken of deze innovaties bruikbaar zijn binnen SDW. En andersom kan SOVAK bij SDW inspiratie opdoen.

## Robot Ivy en MijnEigenPlan: ondersteuning in dagstructuur

In 2025 startte een pilot met **robot Ivy, die cliënten helpt met dagelijkse routines en sociale interactie**, zoals herinneringen geven of gesprekjes starten. De eerste ervaringen zijn positief.

Ook is **MijnEigenPlan** ingevoerd op drie locaties. Dit systeem **ondersteunt groepen met een digitaal informatiebord en cliënten met een persoonlijke app voor dagstructuur en stap-voor-stap uitleg bij taken**. In 2026 breidt SDW MijnEigenPlan verder uit naar woonlocaties en een deel van de dagcentra.

# Duurzaamheid

Duurzaamheid betekent dat we **vandaag keuzes maken die goed zijn voor morgen**. Het gaat om zorg voor het milieu, het welzijn van mensen en het op een eerlijke en transparante manier organiseren van ons werk. We hebben in 2025 verschillende stappen ondernomen.

## Duurzaamheidsbeleid

Onder de G van Gezonde Organisatie in het Toekomstkompas is het programma Duurzaamheid verankerd met diverse projecten. In 2025 is een **duurzaamheidsbeleid opgesteld en vastgesteld** met daarin onder andere de visie van SDW op duurzaamheid en doelen.

In 2025 werden we bijgestaan door een externe partner om het implementatieplan te vertalen naar een **actieplan**. Ook werden knopen doorgehakt over de aansturing van duurzaamheid als programma. Eind 2025 werd hiervoor een **programmamanager Duurzaamheid geworven** die in februari 2026 is gestart.

## Duurzaamheid in vastgoed

Bij vastgoedontwikkelingen en -investeringen hanteert SDW de Richtlijnen Gezond Binnenklimaat Langdurige Zorg als uitgangspunt. Deze richtlijnen vormen een belangrijk kader bij nieuwbouw, renovatie en grote onderhoudsmaatregelen en dragen bij aan een **gezond, comfortabel en toekomstbestendig leef- en werkklimaat voor cliënten en medewerkers**.

De richtlijnen zijn verankerd in zowel het Strategisch Vastgoedplan (SVP) als het Langetermijnhuisvestingsplan (LTHP). Daarmee is geborgd dat bij vastgoedbeslissingen niet alleen wordt gestuurd op functionaliteit en financiën, maar ook op gezondheid, duurzaamheid en kwaliteit van de leefomgeving.



*Fiets je eigen smoothie tijdens de Week van het Werkgeluk & Vitaliteit*

## Duurzame inzetbaarheid

Ook in 2025 lag bij SDW de focus op het **vroegtijdig signaleren van risico's voor inzetbaarheid** en het tijdig voeren van het gesprek met medewerkers. Leidinggevend en zijn hierbij intensief ondersteund en getraind in het herkennen van vroege signalen, het voeren van gesprekken vanuit de gedragsmatige visie en het tijdig inzetten van passende interventies.

Tijdens de **Week van het Werkgeluk & Vitaliteit** is aanvullend aandacht besteed aan verbinding, inspiratie en het goede gesprek over werkgeluk en vitaliteit. Met een gevarieerd programma van activiteiten op verschillende locaties is het bewustzijn rondom duurzame inzetbaarheid verder vergroot en is bijgedragen aan het gezamenlijk actief bezig zijn met dit thema. De week werd afgesloten met het medewerkersfeest in het kader van SDW's 35-jarig bestaan.

# Cultuur

## SDWerkplekwissel: verbinding op de werkvloer

Na het succes van de eerste SDWerkplekwissel kwam er in 2025 een vervolg met wisselmomenten in juni en oktober. 44 collega's liepen een dagdeel mee op een andere afdeling en ontdekten hoe werkzaamheden en uitdagingen elders worden opgepakt. [Deze uitwisseling leverde nieuwe ideeën op, verbeterde het onderlinge begrip en vergrootte zichtbaar het werkplezier.](#)

In 2026 blijven we medewerkers stimuleren om bij andere teams te kijken, zodat leren van elkaar een vast onderdeel van onze organisatiecultuur wordt. Zo blijven we bouwen aan begrip, samenwerking en werkplezier.



## Lucie en Maaïke deden een SDWerkplekwissel

Lucie en Maaïke werken allebei op een woonlocatie. Lucie liep mee op de Kameleon: "Ik vond het heel bijzonder om te zien hoe de kinderen met veel zorg, aandacht en geduld begeleid en vooral gestimuleerd worden in hun ontwikkeling."

Maaïke liep mee met het Bestuursbureau op kantoor Bovendonk: "Ik ben er achter gekomen dat er véél meer werk en organisatie achter zit dan ik in eerste instantie dacht. Ondanks dat een kantoorfunctie niet bij mij past, heb ik veel respect voor de collega's die zich hiervoor inzetten!"

## Hofnar en profnarren

"Een medewerkerstevredenheids-onderzoek haalt op wat de organisatie wil weten en [de hofnarmethode haalt op wat de medewerkers willen vertellen.](#) Door deze twee manieren te combineren, krijgen we een rijker en eerlijker beeld van wat er speelt binnen SDW", aldus profnarren Marjolein en Stefan.

In 2024 en 2025 zijn de profnarren opgeleid in de hofnarmethodiek om teams en leidinggevenden een spiegel voor te kunnen houden. In 2025 zijn in 16 teams volgens deze methodiek gesprekken gevoerd met medewerkers en leidinggevenden. De profnarren werden bij een aantal van deze 'geeltjessessies' bijgestaan door Hofnar Juri Hoedemakers.

Stefan: "We halen op wat er echt leeft in een team, zoals zorgen, trots, frustraties. Eigenlijk de open eindjes en onderwerpen die niet altijd in vragenlijsten passen. Dat doen we zonder te oordelen of advies te geven, maar we proberen wel een spiegel voor te houden. Bijvoorbeeld met vragen als: Wat kun je zelf al doen om dit te veranderen?"

De leidinggevende is niet aanwezig bij het gesprek met het team. De profnarren koppelen het opgehaalde terug aan de leidinggevende, zodat die een goede basis heeft voor een dialoog met het team om te kunnen doorontwikkelen. Voor 2026 staan al meerdere geeltjessessies gepland.





### 35 jaar SDW

In 2025 vierden we het 35-jarig bestaan van SDW. "Dit jubileum hebben we enkel kunnen bereiken door het vertrouwen van onze cliënten en hun netwerk en de inzet van onze medewerkers en vrijwilligers", aldus bestuurder Ingrid van Huijkelom.

Deze mijlpaal vierden we met cliënten, medewerkers en vrijwilligers. Medewerkers en vrijwilligers werden uitgenodigd voor 'The Ultimate Flashback Party', met jaren '90 muziek, outfits en herinneringen.

Voor cliënten van 17 jaar en ouder organiseerden we een **muziekfeest**: een feestelijke middag met livemuziek, glitter en een prikkelarme ruimte. Vanuit de (kinder)dagcentra konden kinderen zich uitleven in **indoor speeltuin Funzone**, terwijl ouders elkaar ontmoetten en ervaringen deelden. En kinderen die vanuit een ambulante team ondersteuning kregen, genoten tijdens het **Kinderwinterfestival** van winterse activiteiten, spelletjes en een bezoek van Elsa en Olaf.

De feesten waren niet alleen gezellig en goed bezocht, maar **zorgden ook voor verbinding**. Daarom onderzoeken we hoe en in welke vorm we dit in 2026 kunnen voortzetten. Zoals een netwerkcafé Kind, Jeugd & Gezin dat we in februari 2026 organiseerden. Zo blijven we bouwen aan momenten die bijdragen aan plezier, ontmoeting en echte verbondenheid binnen SDW.



[www.sdw.nl/SDW-35-jaar](http://www.sdw.nl/SDW-35-jaar)



Bekijk de [aftermovie van de cliëntfeesten](#)

# Dit was ook 2025



1. Pleegzorg Hackathon: innovatief nadenken over pleegouders werven; 2. Verbindingstuin geopend! Deze moestuin met kas voor SDWerk serviceteam Bovendonk om met de buurt te kunnen onderhouden was ontstaan vanuit het project Lab 2030 van de VGN; 3. Digihelden van SDW en SOVAK geslaagd; 4. Coming Out Week Roosendaal start bij SDW; 5. Esmée bij de Club van Roosendaal; 6. SDW en SOVAK zetten nieuwe stap in samenwerken aan toekomstbestendige zorg; 7. SDW Mediateam op de première van hun campagnevideo over vooroordelen, in opdracht van de gemeente Roosendaal; 8. SDW NEN 7510 gecertificeerd; 9. Bso 't Spilhonk geopend in Bergen op Zoom.

# Reflectie en vooruitblik

## Reflectie 2025

2025 stond in het teken van bouwen op wat eerder in gang is gezet en het werken vanuit het Toekomstkompas 2025–2028. Langs de routes Passende zorg, Innovatie, Duurzaamheid en Cultuur is voortgang geboekt in het versterken van eigen regie van cliënten, het anders organiseren van zorg en het vergroten van samenwerking met het netwerk. De inzet van onder andere Op Eigen Benen, SDW Partners in Zorg en digitale innovaties laat zien dat SDW bewust kiest voor zorg die aansluit bij mogelijkheden en talenten van cliënten.

Tegelijkertijd was 2025 een jaar waarin fundamenten zijn verstevigd. Met het vaststellen van het duurzaamheidsbeleid, het investeren in een lerende cultuur en het versterken van onderlinge verbinding is gewerkt aan een gezonde en toekomstbestendige organisatie. Het jubileumjaar onderstreepte daarbij de kracht van betrokken medewerkers, cliënten, vrijwilligers en partners en gaf vertrouwen om deze koers gezamenlijk voort te zetten.

## Vooruitblik 2026

In 2026 ligt de focus op verdiepen, borgen en verder doorontwikkelen. De ingezette beweging richting passende zorg vraagt blijvende aandacht voor bewustwording, ondersteuning van teams en het versterken van samenwerking met het netwerk van cliënten. De methodiek Op Eigen Benen en SDW Partners in Zorg blijven hierbij belangrijke pijlers.

Op het gebied van innovatie wordt in 2026 ingezet op opschaling van bewezen toepassingen, zoals de verdere uitrol van MijnEigenPlan en het structureel benutten van DigiContact. Tegelijk blijft er ruimte voor

experimenteren en leren, onder andere via samenwerking met partners zoals SOVAK.

Voor duurzaamheid verschuift het accent van visie en inrichting naar uitvoering. Met de start van de programmamanager Duurzaamheid wordt gewerkt aan concrete stappen op het gebied van onder andere vastgoed, energie, mobiliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Tot slot blijft SDW in 2026 investeren in een cultuur waarin leren van elkaar, reflectie en dialoog vanzelfsprekend zijn. Door medewerkers actief te betrekken, successen te delen en ruimte te blijven geven aan verschillende perspectieven, werkt SDW verder aan een organisatie die toekomstbestendige zorg mogelijk maakt voor cliënten én een fijne, gezonde werkplek biedt voor medewerkers.