

De vweef

Magazine van De Weaver

1

Innovatie hoeft niet altijd technisch en nieuw te zijn

Eigen regie en activiteit maken gelukkig
'Carlosmomentjes' / Boeien en binden

Blauw en groen, met een rode draad

Door Dienie Joosten

De draad van De Weef is na een lange periode van afwezigheid weer opgepakt. In een nieuwe vormgeving, met de kleuren en kenmerken van de huidige huisstijl.

Behalve het blauw en het groen van onze huisstijl, zit er ook een rode draad in De Weef. Die is niet vooraf bepaald, ik ontdekte die tijdens de interviews. Eigenlijk gaf Chantal Beks, die ik als eerste interviewde, die rode draad al aan. De andere geïnterviewden hadden daar geen weet van en toch zie je steeds dat draadje terugkomen.

De oneliner Eigen regie en eigen activiteit maken gelukkig is het rode accent in deze Weef. Dat lees je in het verhaal van de cliënten van Renoir die hun steentje hebben bijgedragen aan de renovatie van hun dagbehandeling en trots zijn op het resultaat. De medewerkers van Reyshoeve ruimen in onderling overleg overbodige regels op, een activiteit die verbindt. Een vrijwilligster beseft dat ze door haar werk waarde toevoegt en daardoor blij met verhalen thuiskomt.

Die rode draad zit verweven in deze Weef.

Inhoud

Gemma	3
Eigen regie en eigen activiteit maken gelukkig	6
Carlosmomentjes	8
Samen werken aan prettig wonen	10
Observatiebedden voor de best mogelijke vervolgzorg	12
De Wever steeds beter zichtbaar	13
Innovatie hoeft niet altijd technisch en nieuw te zijn	14
Het bundelen van kennis	18
SwitchZ	19
Hoe radicaal is de vernieuwing?	20
Maak van je vrije tijd blije tijd	22
Ontzorgen	25
Wij zijn de mooisten	28

Naarmate mensen ouder worden, verandert hun leven. Dat heeft gevolgen voor waar en hoe ze wonen. Liever houdt iedereen het allemaal bij het oude, maar soms is het tijd voor een verandering. De Wever van die verandering een verbetering. Wij ondersteunen mensen bij die verandering en helpen bij het vinden van de zorg die het beste past. Bij hen thuis of in een van onze gastvrije en levendige locaties.

Onze gepassioneerde en ervaren medewerkers zijn gemotiveerd om van elke oude dag een nieuwe dag te maken. Met elkaar en vóór elkaar.

In dit magazine informeren we je over de activiteiten die hieraan bijdragen.

Chantal Beks en Willem Kieboom Raad van Bestuur

Colofon

De Weef is een uitgave van zorg-organisatie De Wever.
Dit relatiemagazine verschijnt twee keer per jaar.

Interviews

Dienie Joosten, Carolijn Kuijpers

Fotografie

Dienie Joosten, Stijn Rompa (pagina 17)
Leonie Soemers (pagina 1/16)

Ontwerp en opmaak

Studio Direct

De Wever, Postbus 1173, 5004 BD Tilburg, info@dewever.nl,
www.dewever.nl. Volg ons op social media

Gemma



Ruim een jaar is Chantal Beks Raad van Bestuur van De Wever. Haar tweede werkgever in de zorg, ze werkte hiervoor ruim 21 jaar bij Archipel in Eindhoven. Waarom ze ooit voor de ouderenzorg koos vertelde ze tijdens de inspiratiesessies van Jaap Bressers.

Een persoonlijke kennismaking met Chantal.

Toen ik midden jaren negentig als stagiaire de drempel van verpleeghuis Dommelhof in Eindhoven overstapte, had ik eigenlijk maar een doel. Dat was heel snel en heel goed mijn afstudeerstage doen, en daarna aan de slag bij het Academisch Ziekenhuis in Utrecht dat in mijn ogen tot de Champions League van de zorg hoorde.

Ik was 23 jaar, hip en slim en alvast verhuisd van Maastricht (waar ik studeerde) naar hartje Utrecht. Ik lag met andere woorden volledig 'op koers'.

Ik ontmoette Gemma bij het kopieerapparaat. Mijn hangplek als stagiaire. Gemma maakte daar haar kopieën voor de cliëntenraad van Dommelhof.



‘En toch ontstond
er tussen ons

Ik had als stagiaire alle tijd om een babbeltje te maken. Gemma en ik bleken even oud en even nieuwsgierig, maar daarmee hield dan ook iedere vergelijking op. Zij woonde op haar 23ste al permanent in Dommelhoef, terwijl ik er tijdelijk werkte. Gemma had een zeer progressieve spierziekte en was toen al rolstoelafhankelijk. Zij probeerde te leven ondanks haar beperkingen. Ik leefde zonder enige beperking en dacht in kansen en koersen.

En toch ontstond er tussen ons een hechte vriendschap. Al snel na onze kopieerontmoeting ging ik een aantal keren per week na werktijd langs op haar kamer. Daar op dat kleine verpleeghuiskamertje deelde ik met haar mijn leven. Ik vertelde haar over mijn kroegentochten op vrijdagavond, maakte haar deelgenoot van mijn zoektochten naar de prins op het witte paard en

een hechte vriendschap’

kon haar onbe-
daarlijk laten
lachen om mijn
onmiskkenbare
onhandigheid.
Gemma zoog
ieder detail van

mijn verhalen op. Tegelijkertijd maakte zij mij deelgenoot van haar ziekte, van haar lijden, haar genieten van hele kleine dingen en haar liefde voor de mensen die haar iedere dag verzorgden. En zo gebeurde het dat ik in de loop der maanden ook een steeds beter contact kreeg met de mensen die Gemma verzorgden en behandelden. Ik zag en voelde wat deze mensen met hart en ziel deden. Ze verzorgden uiteraard Gemma, maar dacht ook mee met Gemma's wensen, met Gemma's dromen, met Gemma's mogelijkheden.

Niets was er zichtbaar van een hoge werkdruk, van krappe budgetten. Nee, enkel liefde en toewijding voor Gemma. Waarschijnlijk is daar mijn liefde voor de ouderenzorg geboren. Een maal per week nam ik Gemma mee uit eten. Iets heerlijkers bestond er niet voor Gemma. Voor haar was eropuit gaan met mij, een leeftijdsgenootje, leven en vrijheid! We namen altijd twee vaasjes bier, waarbij Gemma een slok nam, en ik voor twee dronk.

Ons laatste uitje vond plaats op een warme zomeravond begin augustus. Tussen twee hapen pizza door vertelde Gemma dat ze niet langer wilde leven. Inmiddels was ze veel vaker aangewezen op zuurstof en moest ze bijna permanent gebruikmaken van morfine. Gemma vond het leven zo wel klaar. En natuurlijk wist ik heel goed dat er veel achteruitgang was, maar dit was een schok. Beiden 23 jaar oud, maar daarmee hield iedere vergelijking op.

En ook toen weer ontmoette ik grote veerkracht en respect onder de verpleging en verzorging, de mensen van haar afdeling. Onder de behandelaren. Iedereen ging, vanuit een enorme betrokkenheid, uit van de wensen van Gemma en die van haar ouders. De keuze was gemaakt door Gemma zelf, en daarmee was het goed. Wat ik zag was met hoeveel liefde, hoeveel respect zij Gemma haar keuzes lieten maken. Hoe warm en nabij ze haar verzorgden. 't Raakte me... 't raakte me definitief.

Gemma wilde de laatste dagen van haar leven doorbrengen bij haar ouders op de boerderij. Ik mocht daar afscheid van Gemma nemen.

In de tuin gezeten vertelde ik haar dat ik bijna klaar was met mijn stage en een baan had aangeboden gekregen bij het Academisch Ziekenhuis in Utrecht. Om dat te vieren gaf ze me een glas champagne. Als je maar wel doet wat je hart je ingeeft Chantal, was haar enige en eenvoudige reactie. Ik vertelde haar niet hoeveel ik twijfelde.

Even daarna namen we afscheid. Om dat te symboliseren knipte Gemma een klein plukje haar af en drukte me dat in mijn hand. In mijn onhandigheid duwde ik het in het muntvakje van mijn portemonnee.

Gemma mocht de volgende dag overlijden.

Twee dagen later stond ik in de rij voor de bonnenverkoop bij een discotheek in Utrecht. Terwijl ik op zoek was naar wat kleingeld, viste ik het plukje haar van Gemma uit mijn portemonnee. Even was ik weer overmand door de emoties. En... "als je maar wel doet wat je hart je ingeeft, Chantal"...hoorde ik haar weer zeggen.

Die maandag heb ik het Academisch Ziekenhuis afgebeeld.

Eigen regie en eigen activiteit maken gelukkig

Door Dienie Joosten

De ouderenzorg boeit Chantal nog steeds. In haar kantoor aan de Deelenlaan hangt een canvas met daarop de vier oneliners van De Wever. Op de vraag welke van de vier ze het belangrijkste vindt, zegt ze zonder aarzelen: 'Eigen regie en activiteit maken gelukkig. De andere drie oneliners zijn de randvoorwaarden.

Ons bestaansrecht is dat we zorgen dat onze cliënten, waar ze ook wonen, in staat blijven de regie die ze nog kunnen voeren behouden. Dat bepaalt de kwaliteit van leven. We moeten blijven praten met onze cliënten, vragen wat ze willen. Onze cliënten krijgen van ons gemiddeld twee uur zorg en behandeling per dag. Dat moeten we goed doen, professioneel en zorgvuldig. Dan blijven 22 uur over en juist die uren bepalen of je gelukkig bent. Juist die uren zorgen voor een zinvol bestaan.

En wij richten van oudsher onze organisaties in rondom die twee uur zorg. Ik heb dat altijd heel bizar gevonden.

Aan dat geluk kunnen we bijdragen door goed te luisteren naar wat de cliënt vraagt, wat maakt hem of haar blij? Voor het antwoord op die vraag zoeken we actief naar antwoorden.' In onze woonzorg- en behandelcentra zijn de lijntjes kort. Voor de kwaliteit van leven en het

geluk van de cliënten die thuis wonen, is het nodig de band tussen de stadsdeelteams en wijkteams te verstevigen. 'We hebben de maatschappelijke opdracht om ook thuis een bijdrage te leveren aan kwaliteit van leven. We kunnen niet zeggen dat we daarvoor niet verantwoordelijk zijn. Het is daarom ook van belang dat we de samenwerking zoeken met andere partners, met lokale partijen. In het contact met de cliënt thuis heeft de wijkverpleegkundige een grote rol.'

Eigen regie en de medewerker

'Eigen regie voor de medewerker wil zeggen dat de medewerker de zeggenschap heeft over in de invulling van de zorg, behandeling en welzijn dichtbij de cliënt, en daarin zelfstandig kan handelen. Dan is het fijn als de systeemwereld, de regels en protocollen, geminimaliseerd zijn. We zouden regels steeds moeten toetsen aan de vraag of de cliënt er gelukkig van wordt. Dat doen ze op dit moment al bij Reyshoeve in het kader van



radicale vernieuwing. Daar kan de hele Wever van leren als we iets meer inzetten op onze onderlinge verbinding en lerend vermogen.

De medewerkers moeten zich bewust zijn van het Wevergedachtegoed dat we altijd uitgaan van het belang van de cliënt en samen een oplossing vinden.'

Extra gelden

In 2017 en 2018 kreeg de verpleeghuiszorg extra gelden die ze naar eigen inzicht mochten besteden. Dit jaar en komende jaren moeten zorgeninstellingen plannen indien en ruim 80% moet gaan naar extra personeel. 'Wij hebben plannen gemaakt, ze gebundeld

en ingediend. Al zal het aantrekken van extra personeel niet vanzelf gaan.

Het is een hele opgave, gezien de krapte op de arbeidsmarkt, om voldoende medewerkers te krijgen én te houden. En we zoeken medewerkers voor de locaties, voor De Wever Thuis en voor kortdurend verblijf. Dat zijn echt verschillende vormen van zorg waarvoor we medewerkers nodig hebben met specifieke eigenschappen. Die vinden is een uitdaging.

Maar we hebben goede moed, onze campagne voor gastvrouwen die net achter de rug is, was succesvol.'

Carlosmomentjes

Door Dienie Joosten

Jaap Bressers verzorgde een aantal inspiratiesessies voor De Wever

Het verhaal over zijn leven.



Jaap Bressers vertelt over zijn studententijd, jong en energiek met als enige doel veel geld verdienen. Naast zijn studie economie heeft hij drie bijbaantjes en denkt zo in de trein te springen op weg naar het eindstation. Maar hoe hard hij ook werkt dat station lijkt wel steeds verder weg. Hij vergeet af en toe uit het raam te kijken en te genieten van alles dat voorbyschiet. En vraagt zich niet af of hij wel de juiste trein heeft.

En dan is er die vakantie in Portugal. Hij neemt een duik in zee en klapt met zijn hoofd tegen de zeebodem. Hij hoort, voelt een knak, kan niet meer bewegen en drijft met zijn gezicht naar beneden de zee in. Maar een tweede golf draait hem om en hij belandt op het strand.

‘Ik geloof dat er een Carlos in ieder van jullie zit’

Twaalf uur na het incident ontwaakt hij in paniek. In een Portugees ziekenhuis, met een hoge dwarslaesie. Hij schreeuwt, maar niemand reageert. Ze zijn dat gewend, er komen veel duikslachtoffers.

‘En dan is daar ineens Carlos. Hij ziet mijn paniek, legt zijn hand op mijn schouder en zegt dat het oké is. In mijn angstige wereld maakt hij het verschil. Volgens hem doet hij gewoon zijn werk maar voor mij had hij toegevoegde waarde. Ik geloof dat er een Carlos in ieder van jullie zit en dat we allemaal op onze eigen manier het verschil kunnen maken.

Al heb je dat misschien niet eens in de gaten, je doet immers gewoon je werk. Maar kijk eens naar wat allemaal goed gaat. Waardeer het als iemand voor jou het verschil maakt. En geniet als je een compliment krijgt.

Je verdient het!’



De Wever heeft de Carlosmomentje omarmd. **Anja Douwes doet daar in haar blog op intranet verslag van.** Volg haar als je op de hoogte wil blijven.

Elke maand kiezen Anja Douwes en Marianne van Drunen het Carlosmomentje van de maand. Dat belonen ze met het boek van Jaap Bressers en een oorkonde.

Mail daarvoor jouw Carlosmomentje naar carolosmomentjes@dewever.nl.



Samen werken aan prettig wonen

Door Carolijn Kuijpers

Op 17 januari 2019 was het eindelijk zo ver. Na anderhalf jaar brainstormen, plannen, klussen en schilderen is de dagbehandeling Renoir officieel heropend. Cliënten en medewerkers zijn reuze trots op het eindresultaat: een open, rustige en prikkelarme ruimte.

We gaan op bezoek bij cliënten Robert, Lenie en Peter en coördinator van het project Ingrid, zorgcoördinator, om het verhaal achter de verbouwing te horen en de nieuwe ruimtes te bekijken.

Open en rustige locatie

Ingrid vertelt: 'De afdeling was erg verouderd en sloot niet meer aan bij de behoeftes van onze cliënten en onze wensen: een gastvrije en rustige locatie die prikkelarm is en waar cliënten

zich thuis voelen. We kregen budget om de afdeling op te knappen, maar uiteraard is dat beperkt. Toen opperde een collega het idee om leerlingen van een creatieve opleiding in te schakelen. En dat is gebeurd. Twaalf leerlingen van scholengemeenschap De Rooi Pannen, opleiding Ruimtelijke Vormgeving wilden graag meewerken. Zij hebben vier voorstellen gemaakt en daar hebben we samen met cliënten keuzes uit gemaakt qua kleur, styling en meubelgebruik.

Daarna zijn we aan de slag gegaan, weer samen met onze cliënten. Een zeer zinvol project, samen brainstormen, samen plannen en samen de handen uit de mouwen steken. In anderhalf jaar tijd hebben we, soms met kleine stapjes, heel veel bereikt.'

Peter vult aan: 'Het is belangrijk dat iedereen lekker in zijn vel zit en dat kan hier, we zijn erg trots op onze afdeling.' Peter was tijdens de verbouwing een van de muurschilders, ook werd er regelmatig een bouwmarkt

‘Elke cliënt heeft op zijn of haar manier meegeholpen, daardoor is het **een project van ons samen**’



bezoekt waar de kennis van cliënten goed van pas kwam.

Ruimte die warmte uitstraalt

De oude dagbehandeling was ouderwets ingericht en was ook een allegaartje van meubels en kleursetting. Als je nu een ruimte betreedt, dan voel en zie je eigenlijk al waar deze voor bedoeld is: een ruistrimte of een activiteitenruimte. Dit is helder en prettig voor de cliënten.

Robert vertelt: ‘Bij de eerste aanblik van de nieuwe gordijnen en vloeren zei ik meteen dit

straalt warmte en rust uit, prachtig toch?’

Tijdens de officiële opening onthulde Robert het ‘Renoir’-schilderij, door hem gemaakt op het schildersatelier van De Wever. Het schilderij hangt prominent naast de voordeur van de dagbehandeling.

Robert geeft aan: ‘Ik ben erg tevreden met het eindresultaat, toen ik eraan begon wist ik niet dat ik dit in me had. Na een half jaar werk, ben ik erg trots.’ Ook Lenie heeft een prachtig

schilderij gemaakt dat qua kleur goed past bij de nieuwe ruimte. ‘Ik heb de kleuren nog aangepast, zodat ze helemaal op de ruimte zijn afgestemd. Erg leuk om te doen, maar ook het leegruimen van de oude locatie en zelfs het schuurwerk van oude meubels hebben we met plezier opgepakt hoor.’

Tot slot geeft Ingrid aan: ‘Wij zijn enorm trots op het eindresultaat. Renoir heeft nu meer mogelijkheden om de zorg comfortabeler te maken. Dat was voor ons een belangrijk uitgangspunt.’



Renoir is gespecialiseerd in dagbesteding en dagbehandeling voor jonge mensen met dementie en is gehuisvest in De Hazelaar. De dagbehandeling heeft een regionale functie voor Midden-Brabant.

Meer informatie over Renoir van De Wever? Neem contact op met ons Bureau Zorgadvies
T 08003 39 38 37.

Om cliënten te leiden naar de best mogelijk vervolgzorg beschikt De Wever sinds 1 januari 2019 over twee regionale observatiebedden. Nu nog alleen voor mensen die verzekerd zijn bij CZ, met andere zorgverzekeraars zijn we nog in gesprek.



Observatiebedden voor de best mogelijke vervolgzorg

Door Dienie Joosten

Door de toenemende vergrijzing en het streven om de, vaak kwetsbare, oudere zo lang mogelijk thuis te laten wonen bestaat er steeds meer behoefte aan mogelijkheden voor kortdurend (verpleeghuis)verblijf in de buurt van die oudere. Soms is het bij ouderen die thuis wonen en snel achteruit zijn gegaan of in het ziekenhuis zijn opgenomen, niet meteen duidelijk wat de kans op herstel is. Kan de oudere terug naar huis of is vervolgzorg nodig. En welke zorg dan?

De behandelend arts verwijst bij een crisissituatie thuis vaak naar 'eerstelijnsverblijf'. Maar eerstelijnsverblijf - tijdelijk verblijf met terugkeer naar huis - is vaak niet passend voor ouderen die in een crisissituatie naar het verpleeghuis komen.

Het is op zo'n moment moeilijk in te schatten wat de gevolgen zijn van de crisis en welke vervolgzorg nodig is. Eerstelijnsverblijf sluit dan vaak niet aan als vervolgzorg.

Binnen maximaal veertien dagen stellen we, na observatie, vast wat de juiste vervolgzorg is. Dat kan bij De Wever zijn, maar ook bij een andere zorgaanbieder. De keus van de cliënt is hierbij leidend.

De Wever draagt met de invoering van de observatiebedden bij aan een snellere doorstroom van cliënten, verlaagt de gemiddelde duur van het eerstelijnsverblijf en ontlast de huisartsen. Bovendien, en dat is van groot belang, krijgen ouderen sneller de juiste vervolgzorg.

De Wever steeds **beter** zichtbaar

De panden van De Wever Centraal en De Bijsterstede zijn eind 2018 voorzien van het nieuwe logo (pand signing). De andere locaties volgen begin 2019. Onze slogan 'Maak van je oude dag een nieuwe dag' mag natuurlijk niet ontbreken. Naast het aanpassen van de pand signing is in januari gestart met het vervangen van de externe bewegwijzering.

Die is nu geheel conform de huidige huisstijl en dat draagt bij aan de herkenning en zichtbaarheid. Met onze frisse kleuren vallen we nu echt op in het Tilburgse straatbeeld.



Innovatie hoeft niet altijd technisch en nieuw te zijn

Door Carolijn Kuijpers

Binnen De Wever krijgt iedereen de ruimte om ideeën te ontwikkelen. Want innovatie ontstaat in de praktijk. Inmiddels zijn er al heel wat ideeën uitgewerkt en/of uitgevoerd.

Annelein van Sluijs en Corrie Aarts werken op de afdeling Kwaliteit en Innovatie van

De Wever voor het DOT (Dementie Ondersteuning en Trainingscentrum). Dit is het centrum voor expertise en innovatie van De Wever op het gebied van dementie.

‘Wij volgen de laatste innovaties in de ondersteuning van mensen met dementie’

Corrie: ‘Veel mensen denken bij innovatie aan robots en andere technische hoogstandjes maar innovatie is ook kennisdelen, samenwerken en veel aandacht besteden aan het sociale aspect. Komt er bijvoorbeeld een vraag vanuit de organisatie, dan gaan wij kijken wat het antwoord is en wat we daarvoor kunnen ontwikkelen en/of aanpassen. Daarvoor is de samenwerking met andere afdelingen heel belangrijk. Je kunt het op kantoor verzinnen, maar moet in de praktijk zien of het werkt en het samen uitvoeren.’

Samenwerken in de regio en daarbuiten

Annelein vult aan: ‘Naast de interne samenwerking werken we ook intensief samen met werkgroepen en experts in de regio Midden

Brabant. Daarnaast is De Wever ook actief deelnemer aan landelijke en Europese projecten. We werken samen aan initiatieven om de zorg voor onze cliënten makkelijker te maken.’ Corrie: ‘Wij volgen de laatste innovaties in de ondersteuning van mensen met dementie. Een mooi voorbeeld is de ontmoetingsapp die vorig jaar op vraag van wijkverpleegkundigen is opgestart in samenwerking met hbo-studenten ICT. Deze app voor ouderen maakt het mogelijk om in een beschermde omgeving een afspraak te maken ofwel een bakkie te doen. De app is in ontwikkeling en wordt nog in de praktijk getest.’

Testpersonen gezocht!

Voor Co-Train zoeken wij ouderen en hun mantelzorgers die deel willen nemen aan het testen. Ken je iemand? Laat het ons dan weten. Het gaat om mensen die woonachtig zijn in Tilburg of omgeving!

Dayguide

Annelein: 'Een ander aansprekend project is de app Dayguide. Deze app ondersteunt mensen met dementie in hun dagelijks leven. Met behulp van sensoren geeft Dayguide digitale en mondelinge meldingen en instructies, denk bijvoorbeeld aan een seintje als de deur van de koelkast open blijft staan. Met de hulp van de innovatieve technologie van DayGuide kunnen mensen met beginnende dementie langer thuis blijven wonen en vermindert de belasting van mantelzorgers.'

Co-Train

Co-Train is een ander initiatief. Dit programma draait om bewegen. Het trainingsprogramma helpt bij specifieke beperkingen van kwetsbare ouderen met dementie. Dat gebeurt met een app met oefeningen om mobiliteit, balans en spierkracht te verbeteren.

'Co-Train gebruikt een sensor om inzicht te krijgen in hoe iemand beweegt. Co-Train verbetert niet alleen de gezondheid, maar heeft ook een sociale impact', benadrukt

Corrie. 'Door het toegenomen zelfvertrouwen gaat iemand er weer meer op uit en dat ontlast mantelzorgers. Zo draagt Co-Train bij aan een samenleving met veerkracht, waarin ook kwetsbare ouderen zoveel mogelijk zelfredzaam blijven.'

Project Techniek zoekt Thuis

Het project Techniek zoekt Thuis is een mooi voorbeeld dat laat zien dat innovatie dicht bij de mensen kan staan. 'Wij geven presentaties aan mantelzorgers over zorgtechnologie. Daar gebruiken we de technokoffer voor. Deze is gevuld met praktische ondersteuningsmiddelen die gewoon bij een bouwmarkt te koop zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om een rookmelder, led-verlichting met sensor, een verzwaringsdeken, een eenvoudige afstandsbediening en ook Tessa de robot die helpt bij de dagstructuur,' legt Corrie uit.





Strippenkaart voor dagactiviteiten

Innovatie zit ook in kleine zaken. Zoals de strippenkaart om deel te nemen aan onderdelen van de activiteiten op de dagbehandeling. Mensen met beginnende dementie kunnen een strippenkaart afnemen zonder dat er zorg aan vastzit. Op deze manier kunnen ze vrijblijvend deelnemen.

‘Deze app ondersteunt mensen met dementie in hun dagelijks leven’

Innoveren doe je samen!

Naast de afdeling Kwaliteit en Innovatie zijn ook veel medewerkers binnen De Wever bezig met vernieuwingen om de zorg beter te maken. Op 11 oktober 2018 vond in samenwerking met Thebe het Innovatiecongres plaats. Het motto van dit congres: Innoveren doe je samen!

Dit congres werd georganiseerd om van elkaar te leren en ervaringen uit te wisselen.

Bijna 200 medewerkers lieten zich die dag inspireren door hun eigen collega's, workshops en een innovatiemarkt. Aan het eind van de dag werden drie ideeën beloond met een prijs.

Annelein benadrukt: ‘Het is goed om te zien dat zoveel medewerkers bezig zijn met vernieuwing. Al deze innovaties zorgen voor een grotere zelfredzaamheid van de cliënten, minder inzet van zorgpersoneel, betere kwaliteit van zorg en ze leveren vaak ook nog een kostenbesparing op.’

Contact

Als er vragen zijn na het lezen van dit artikel kun je contact opnemen met Corrie Aarts of Annelein van Sluijs.

Corrie Aarts

c.aarts@dewever.nl
T 06 226 664 91

Annelein van Sluijs

a.v.sluijs@dewever.nl
T 06 216 327 74

Expertteams

Het bundelen van kennis

Door Dienie Joosten

Enige tijd geleden is De Wever gestart met het instellen van expertteams rondom zeven ziektebeelden. Er zijn groepen van maximaal acht medewerkers gevormd die de zorg, behandeling en begeleiding aan cliënten met zo'n ziektebeeld continu verbeteren.

De expertteams zijn op de hoogte van de allernieuwste ontwikkelingen en pakken verbeterideeën op die medewerkers aandragen. Ze beantwoorden specifieke vragen van medewerkers over de zorg, behandeling en begeleiding van cliënten met een van die zeven ziektebeelden en geven advies. Ze gaan daarbij uit van de zorgprogramma's die op dit moment ter goedkeuring voorliggen bij de Raad van Bestuur.

De expertteams zorgen voor een continue ontwikkeling van de zorgprogramma's, beheren en borgen ze om zo te blijven voldoen aan de kwaliteitseisen.

Met het instellen van de expertteams is veel kennis binnen De Wever nu gebundeld. De volgende stap is het actief delen van de kennis. Hoe we dat gaan doen kun je lezen op intranet.

Ben je benieuwd naar de leden van de expertteams en hun specifieke aandachtsgebied?

Dat lees je in de volgende Weef!

Ziektebeelden

- dementie
- Parkinson
- dementie op jonge leeftijd
- geriatrische revalidatiezorg
- onbegrepen gedrag
- palliatieve zorg
- wondzorg inclusief decubitus



SwitchZ

Door Dienie Joosten

Samen met Thebe, Stichting Prisma en De Riethorst Stroomland is De Wever initiatiefnemer van SwitchZ. En inmiddels is ook De Volckaert daarbij aangesloten.

De huidige, krappe arbeidsmarkt zorgt voor beweging, de vraag in alle sectoren is groot, het aanbod klein. Ideale omstandigheden om een overstap te maken naar een andere sector. De Wever werkt met bovengenoemde partners samen om een overstap naar de zorg makkelijk te maken.

SwitchZ is een bijzonder opleidingstraject met baan- en inkomensgarantie voor zij-instromers in de zorg. Mensen die hieraan willen deelnemen moeten in het bezit zijn van een mbo- of hbo-diploma en een overstap willen maken naar de zorg, een carrièreswitch dus.

SwitchZ biedt met G&D een versneld, erkend opleidingstraject waarbij leren op de werkvloer centraal staat. Het traject leidt zij-instromers in 1,5 tot 2,5 jaar op tot verzorgende niveau 3 of verpleegkundige niveau 4 (mbo). Het leertraject is voor iedere deelnemer uniek, iedere leerroute

is volledig op maat en afhankelijk van de voorkeuren, werkervaring en het mbo- of hbo-diploma dat iemand heeft.

Bijzonder is bovendien de samenwerking tussen de vijf zorgorganisaties en de roulatie van deelnemers daarbinnen, waardoor zij zowel praktijkervaring opdoen in de ouderenzorg als in de gehandicaptenzorg.

Deelnemers doorlopen op deze manier een intensief leertraject en kunnen na afloop van hun studie een bewuste keuze maken voor een baan bij één van de zorginstellingen.

Op dit moment heeft De Wever zestien zogenaamde leerwerkplaatsen verdeeld over Joannes Zwijzen, De Heikant, Padua en De Wever Thuis. Binnenkort voegt ook Koningsvoorde zich daarbij.

Voor informatie kijk op www.switchz.nl.



Hoe radicaal is de vernieuwing?

Door Dienie Joosten

De beweging 'Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg, van regels naar relaties' droomt van verpleeghuiszorg waarin mensen het belangrijkste zijn, en niet de regels of protocollen. Het is een initiatief van LOC, zeggenschap in de zorg in samenwerking met het ministerie. Reyshoeve houdt zich al sinds 2016 bezig met het opruimen van belemmerende regels en heeft dat voortgezet in wat nu Radicale Vernieuwing is. En dat sluit naadloos aan bij de onliner Leefwereld is leidend voor systeemwereld.

Op de eerste koude winterdag in 2019 vertellen Monique van der Zwalm, teammanager Reyshoeve, en Nicole Leenaars, verzorgende Reyshoeve

en Hans Alofs, programmamanager van De Wever Expertise over hun radicale vernieuwing bij Reyshoeve.

'In de laatste Weef, alweer een tijdje geleden, sprak Willem Kieboom over het buiten de lijntjes kleuren,' zegt Monique. 'Dat sprak me aan, want voor mij is dat hetzelfde als het steeds zoeken naar mogelijkheden. En dat is mijn tweede natuur.' Nicole is pas afgestudeerd en heeft een frisse kijk op de zorg. 'Je hoeft niet altijd vast te houden aan regels, met nuchter nadenken kom je een heel eind.'

Op dit moment heeft elke afdeling van Reyshoeve een verbeterbord. Nicole vertelt dat op haar afdeling

het bord een prima communicatiemiddel is. Je schrijft op waar je tegenaan loopt, wat jou belemmert en in de koffiepauze heb je het er met je collega's over. Er staan niet alleen problemen op, soms wil iemand gewoon iets bespreekbaar maken. 'Tijdens officiële evaluatiemomenten kijken we welke opmerkingen vervolgactie behoeven en wie dat dan oppakt. En soms kunnen wij het niet oplossen, hebben we bijvoorbeeld een ondersteunende dienst nodig.'

De afdelingen gebruiken het bord niet allemaal op dezelfde manier. Want wat voor het ene team

wel werkt, is voor een ander team niet per se een succes. Monique geeft aan dat overal het bord verbindt. 'Juist omdat iets op het bord staat, spreek je elkaar er makkelijk op aan, het gaat niet verloren in het gedoe van de dag. Het motiveert en stimuleert als we zaken 'opgelost' van het bord kunnen schrappen. En we schrijven niet alleen ergernissen op, ook complimenten krijgen een plek. Genieten van onze Carlosmomentjes.'

Wat voor de medewerkers het verbeterbord is, is voor de bewoners de 'Blij-lijn'. Een bushalte met brievenbus waar bewoners verbeterideeën kunnen posten, maar ook kunnen doorgeven wat hen blij maakt. Het werkt, er zijn al heel wat ideeën opgepakt.

'Wat we
doen is niet
radicaal,

we voeren op een
bepaalde manier
verandergesprekken
met elkaar'

Verandergesprekken

'Van regels naar relaties zit vaak in kleine dingen', zegt Hans. 'Eigenlijk zit de naam Radicale Vernieuwing in de weg. Wat we doen is niet radicaal, wij voeren wel steeds verandergesprekken met elkaar. Dat doen we op een bepaalde manier. Maar er zijn daarvoor natuurlijk meerdere methodes, denk bijvoorbeeld aan lean, spiegelgesprekken en Van Hard Werken naar Bewust Werken'. 'En we zijn continu in gesprek met onze bewoners. Wat zijn hun wensen, wat maakt ze blij?

Alles is mogelijk,' vult Monique aan, 'zolang we maar het gezonde verstand gebruiken en kunnen uitleggen waarom we dingen doen of niet kunnen doen. Niet alleen aan de bewoner en zijn familie, maar ook aan de inspectie.' 'De inspectie gaat steeds meer mee in die redeneringen. Verantwoorde zorg hoeft niet altijd meer volgens vaste protocollen,' aldus Hans. 'Als je maar ergens in een dossier aangeeft waarom je dingen anders doet. In 2019 wil De Wever de 'radicale' vernieuwing graag uitrollen zodat iedereen verandergesprekken met elkaar gaat voeren. Het maakt niet uit hoe je die voert, als je het maar doet. We beginnen bij de stafdiensten. In overleg met hen bekijken we hoe zij beter kunnen aansluiten bij de behoefte vanuit de relatie bewoner-medewerker. Daarnaast kan Reyshoeve dienen als pilotlocatie indien bijvoorbeeld de gebruikersgroep 'Zorg' zaken anders wil aanpakken. Door onze ervaring met vernieuwen kunnen we een paar weken proefdraaien voordat de hele Wever ermee aan de slag gaat.'

Maak van je vrije tijd **blij**e tijd

Door Denie Joosten

Voor De Wever is 2019 het Jaar van de Vrijwilliger. We laten zien dat vrijwilligerswerk in de ouderenzorg niet saai is, maar juist veel te bieden heeft.

Veel mensen willen na of naast een arbeidzaam leven invulling geven aan 'zorgen voor elkaar'. Op hun zoektocht naar vrijwilligerswerk gaan ze, anders dan vroeger, uit van de eigen kwaliteiten. Wij weten dat de maatschappij in dat opzicht verandert en we bewegen mee. We hebben oog voor de wensen en kwaliteiten van de vrijwilliger, die zijn ons uitgangspunt. En dat kan, het werk is zeer divers, voor iedereen is er wel iets van zijn of haar gading.

Daarnaast verandert ook onze cliënt. Die heeft steeds meer een eigen, specifieke vraag. Eigen regie en eigen activiteit maken immers gelukkig. Niet iedere vrijwilliger sluit daar een op een bij aan, we zoeken vrijwilligers met diverse talenten. De een werkt direct met cliënten, een ander levert indirect zijn bijdrage. Maar één ding geldt voor elke vrijwilliger: je maakt mensen blij en gaat zelf met een positief gevoel naar huis.

Rianne Roelings is een vrijwilliger die haar bijdrage indirect levert. Ze werkt een ochtend in de week bij De Hazelaar als ondersteuning van de medewerkers welzijn. Ze houdt zich bezig met de app Enjoj en met de nieuwsbrief voor de cliënten. Daarnaast doet ze af en toe administratief werk.

'In 2012 kreeg ik een burn-out,' vertelt Rianne. 'Ik was twintig jaar werkzaam als accountant en kreeg klachten. Die waren psychisch, het was stressvol werk, maar later bleek dat ook het lichaam voor een deel van de problemen zorgde. Ik heb fibromyalgie, een chronische pijn in spieren en bindweefsel die vaak samengaat met stijfheid en vermoeidheid. Werken achter de computer was en is moeilijk voor mij. Terug naar mijn werk ging niet en voor je het weet ben je lang thuis en gedeeltelijk afgekeurd.'

Bij het UWV heeft Rianne gesprekken met een re-integra-

tiecoach. Ze wil door vrijwilligerswerk onderzoeken hoe groot haar belastbaarheid is, wat kan ze nog aan? Ze begint in mei 2017 als gastvrouw poliklinieken bij het EZT TweeSteden.

'Ik kom blij thuis, met verhalen'

'Dat gaf meteen veel voldoening. De positieve reacties van de mensen zorgden voor een goed gevoel. Er kon volgens mij nog wel een ochtend bij. Ik zag een vrijwilligersvacature van De Wever, bij de receptie van Damast. Het werk bleek echter te relaxed, de functie had voor mij te weinig inhoud. Dat gaf me overigens wel tijd me in te zetten voor het keurmerk Vrijwilligerswerk Goed Geregeld.'

Toen ze aangaf te willen stoppen vroeg Elly Robben, coördinator vrijwilligerswerk, die haar talenten bij het werk voor het keurmerk gezien had, haar voor een vrijwilligersfunctie bij De Hazelaar.

‘En die blijkt op mijn lijf geschreven. Ik wissel computerwerk af met administratieve werkzaamheden en dat gaat goed. Het is voor mij ook prettig dat het werk zo georganiseerd is dat ik het in een ochtend af krijg. Geen stress! Ik ben er nu wel achter dat twee ochtenden op dit moment mijn maximale belastbaarheid is.’

Rianne geeft aan dat het werk bij De Hazelaar haar goed bevalt. ‘De sfeer is goed, ze zien me voor vol aan. Ik vind het leuk om als ‘buitenstaander’ te zien hoe iets gaat en om met medewerkers van gedachten wisselen over vrijwilligerswerk. Het is prima dat vrijwilligerswerk vrijwillig maar niet vrijblijvend is, maar het is soms wel zoeken naar de verantwoordelijkheden die je hebt. Het kan niet zo zijn dat vrijwilligers iets doen dat medewerkers niet kunnen overnemen bij afwezigheid.’

Dat ze in het kader van re-integratie wat komt halen als vrijwilliger staat vast, maar belangrijker is de ervaring dat ze nog waardevol kan zijn voor de maatschappij. Dat geeft haar een positief gevoel. ‘Ik kom blij thuis, met verhalen. En dat is lang geleden.’



Ben of ken jij iemand die vrijwilligerswerk wilt doen? Neem dan contact op met een van de locaties van De Wever. De telefoonnummers vind je op onze website www.dewever.nl

Eigen regie
eigen activiteit
maken gelukkig

oben
tieve
iding



Samen
vinden
een op

Ontzorgen

Door Dienie Joosten

Rianne Jasperse is de nieuwe manager HRM bij De Wever. De zorg is haar niet onbekend, ze werkt al dertig jaar binnen deze sector. Na het Psychiatrisch Centrum Nijmegen waar ze vijf jaar werkte, kreeg ze een functie bij De Runne (later opgegaan in Thebe) waar ze zestien jaar een eindverantwoordelijke functie had. Daarna ging ze aan de slag bij Reinier van Arkel, psychiatrisch ziekenhuis in Den Bosch, als directeur HR. Daar heeft ze zeven jaar van reorganisaties achter de rug.

Maar de VVT bleef trekken en ik had voor mezelf min of meer bepaald dat ik rond mijn 55ste nog een keer een overstap zou maken naar die VVT. Door de vacature bij De Wever heb ik die overstap iets eerder gemaakt. Je moet immers op de trein springen als die langskomt. Die vacature had een driedubbele aantrekkingskracht, De Wever (die kende ik uit mijn Runnetijd en heeft voor mij een positieve uitstraling), het is de VVT én voor mij niet onbelangrijk, in Tilburg.

Rianne is geboren Tilburgse. Ze heeft in veel wijken gewoond maar woont inmiddels al zestien jaar in Hilvarenbeek. 'Ik heb een dochter van vijftien en twee

'Hoe kunnen we medewerkers nog meer boeien en binden?'

pleegkinderen. We wilden niet dat onze dochter alleen zou opgroeien en bieden daarom perspectief biedende verpleegzorg. De twee pleegkinderen maken al lang deel uit van ons gezin.'

'Eerlijk gezegd was de zorg niet mijn eerste keus. Ik wilde graag naar de School voor Journalistiek maar ben twee keer uitgeloot. In het tussenliggende jaar deed ik Schoevers. Volgens mijn moeder kon een journalist typen en steno goed gebruiken. Tijdens een baan bij de NS kwam ik in contact met personeelswerk en dat vond ik zo interessant dat hbo-arbeidsmarktpolitiek en personeelsbeleid ben gaan studeren en

daarna arbeidsrecht. Dat studeren deed ik naast mijn werk'.

En nu dan bij De Wever. 'Ik voel me meer dan welkom en merk dat ik expertise meebreng die iedereen waardeert. Er liggen veel vragen en mogelijkheden die we op gaan pakken. Iedereen wil graag vooruit en de vraag is hoe wij de organisatie kunnen ontzorgen. Als professional heb je het eigenaarschap op je eigen vakgebied en moet je het eigenaarschap van andere professionals respecteren. Dan pas kun je goed ondersteunen, ontzorgen.'

Personeelsvoorziening

De uitdagingen voor de komende jaren kunnen we verdelen over vier hoofdthema's. Personeelsvoorziening is daarvan een grote. Het geld is er maar de mensen zijn er niet. 'Met ons huidige werving en de krapte op de arbeidsmarkt kunnen we de uitstroom niet opvangen. We moeten dus zorgen dat studenten na hun studie bij ons blijven. Goed begeleiden van studenten kan daarvoor zorgen. Hoe kunnen we de werkbegeleiders empoweren en ontzorgen, hoe kunnen we zorgen voor een goed leerklimaat. Komend jaar hebben we daar speciale aandacht voor.

Daarnaast kunnen we het werk anders inrichten. Onze campagne voor gastvrouwen was succesvol, we kregen veel reacties. En ik hoor nu al uit de organisatie dat verzorgenden en verplegenden door het aanstellen van de gastvrouwen veel meer rust ervaren, het effect is positief.'

Leren en ontwikkelen

Een goed leerklimaat zorgt voor behoud van medewerkers. Natuurlijk is er aandacht voor initieel leren, de basisopleiding

van iedereen in de vorm van bijvoorbeeld BOL en BBL. 'Daar ben je er echter niet mee, we willen medewerkers stimuleren zich verder te professionaliseren. Dat is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van de medewerker zelf maar als organisatie moet we dat zo goed mogelijke faciliteren. Doen we dat helder en goed?'

Boeien en binden

'Hoe kunnen we medewerkers nog meer boeien en binden? Goede secundaire arbeidsvoorwaarden helpen daarbij, maar die zijn eigenlijk zo vanzelfsprekend dat het je alleen opvalt als ze er niet zijn. Ik ga binnenkort kijken bij een zorgorganisatie die een CHO heeft, een Chief Happiness Officer. Ik ben benieuwd wat die doet'

Duurzame inzetbaarheid

Het verzuim baart af en toe zorgen. Dat vraagt extra energie van de organisatie.

Wat hebben medewerkers nodig om terug te keren en hoe kun je uitval voorkomen.

'In het kader van preventie gaan we gebruikmaken van een bewezen instrument van IZZ, de Aanpak Organisatieklimaat. Het is een methodische werkwijze die, kort samengevat, ervanuit gaat dat je samen met je team het werkklimaat kunt veranderen. Samen los je het op. Het is wel van belang dat de top van de organisatie aansluit bij de gesprekken die teams hebben. Daarnaast blijven we werken met het Huis van Werkvermogen en kijken we samen met Thebe of we met de transitie middelen op het gebied van vitaliteit regionale coaches kunnen aanstellen.'

'Kortom, er is genoeg te doen en ik heb er zin in samen met andere ondersteunende diensten te kijken hoe we het best kunnen ontzorgen'.





Wij zijn de mooisten

Door Nel Hoogervorst

We gaan weer op stap met z'n tweetjes, mevrouw Ans en ik. Gezellig keuvelend loopt ze aan mijn arm mee. Wanneer

er ineens meerdere mensen in de lift stappen, kijkt ze mij met bezorgde blik aan. Ik pak haar hand vast ter geruststelling, het helpt. We stappen als eerste weer uit de volle lift. Gelijk klaart haar gezicht weer helemaal op wanneer we samen verder wandelen. 'Wat is het leuk zo!'

Even later zoeken we een rustig plaatsje op in het restaurant. We kunnen naar buiten kijken en de overige gasten zitten verder weg. Vandaag heb ik een tasje met kleurige sjaaltjes meegenomen, geleend uit de koffer van miMakker Loeloe. Ik heb het op tafel gezet, we zien wel wat er mee gebeurt.

Eerst is er koffie, die wordt met smaak genuttigd. Ans is knuffelig vandaag, ze legt regelmatig even haar hoofd tegen de mijne en houdt mijn hand vast. Af en toe wrijft ze over mijn wang of hand.

Ze vertelt van alles, ik luister en bevestig haar verhaal. Ineens ziet ze het tasje liggen. 'Wat zou er in zitten?', vraagt ze nieuwsgierig. Ik ben ook

benieuwd en trek het dichterbij. Samen maken we het open en kijken er in. 'Oh, wat mooi!', zegt ze. Er zitten allemaal gekleurde lapjes in. 'Mag ik

die?', vraagt ze aan mij. Ja natuurlijk mag dat. En ik haal ze langzaam een voor een uit het tasje. Roze, groen, blauw, paars, geel. De verwondering is groot! Voorzichtig pakt ze de sjaaltjes vast en legt ze voor zich op tafel. Dan begint ze te vouwen, stuk voor stuk. Ik mag meehelpen en ze doet voor hoe het moet. Ik volg haar bewegingen en we vouwen ze samen op. Stapelen ze op elkaar, pakken ze weer op en voelen er aan. Het is een heerlijk samenzijn in een spel van opvouwen en bewonderen. Wanneer we elkaar aankijken, straalt ze mij tegemoet. 'Jij bent zo lief en goed!', zucht ze. 'U ook!', zeg ik. 'Ja, wij zijn de mooisten!', is haar antwoord. En zo is het maar net.

**'Ja, wij zijn de mooisten,
is haar antwoord.
En zo is het maar net'**