

De vweef

Magazine van De Wever

6

SEPTEMBER 2021



**De uitdaging van de
expertteams**

Werken met de methode familiezorg

Voorwoord

Heeft u of heb jij dat nou ook? Dat je soms even de tijd hebt om stil te staan en om je heen te kijken. En dan ontdekt tot welke geweldige dingen mensen samen in staat zijn. Ik mag nu ruim 5 jaar in de wereld van de (ouderen)zorg meekijken en meedoen. Juist in de wereld van de zorg is mij opgevallen hoe snel mensen samengericht zijn. Dat echtpaar waarvan de bruid terminaal was, maar toch nog een geweldige bruiloft kon hebben. Dankzij een sublieme samenwerking tussen de oncoloog, de wijkverpleging en het verpleeghuis. Of die mevrouw met een spierziekte, voor wie haar eigen schilderclub toch niet onbereikbaar bleek. Het is zomaar een greep uit een ontelbare set van voorbeelden waarbij door een slim samenspel van familie, vrijwilligers en professionals tot oplossingen wordt gekomen.

We leven in een tijd met grote uitdagingen. Het aantal ouderen met dementie verdubbelt de komende 25 jaar. Terwijl de verpleeghuizen niet meer capaciteit aankunnen. Maar let op. Het is geen vraagstuk dat zich over enkele decennia voordoet. Veel zorginstellingen, zo ook wij, moesten deze zomer hun continuïteitsplannen van de plank halen. Behandelaren kwamen mee helpen in de zorg, dubbele diensten werden gedraaid en we deden een extra beroep op familie.

Op samenrichtinggeven.nl kunt u lezen dat in Midden-Brabant op alle niveaus werk gemaakt wordt van het samen zoeken naar oplossingen. Sinds 1 september mag ik samen met collega Chantal Beks de Raad van Bestuur vormen bij De Wever. Het voelt als buitengewoon eervol om een voorbeeld te nemen aan professionals, zorgvragers en vrijwilligers die vaak samen een oplossing vinden voor (on)mogelijke vraagstukken. Ik hoop vanuit mijn nieuwe rol, bij een ambitieuze organisatie bij te dragen aan het vinden van oplossingen voor de toekomst.

Marcel van der Priem
Raad van Bestuur

Rectificatie De Weef nr. 5 pag. 20
De foto is een willekeurige foto uit onze beeldbank.
De mevrouw op de foto is geen bewoonster van
afdeling Lamee.

Inhoud

Onze kernwaarden	3
De uitdaging van de expertteams	5
Werken met de methode Familiezorg	8
De Geheugenwerkplaats, een ontmoetingsplek in de wijk	12
Innovatie in de zorg!	14
De Ondernemingsraad (OR)	18
Lean, een veelgehoorde term maar wat houdt het precies in?	21
Zorg verandert. Steeds meer samenwerking met andere (zorg) organisaties	26
Vrijwilligersraad De Wever	28
Locatie Boshuis	30
Lessen in Latijn	32

Colofon

**De Weef is een uitgave van zorgorganisatie
De Wever. Dit relatiemagazine verschijnt twee
keer per jaar.**

Interviews

Cindy Szmytkiewicz, Elsje Aarts - de Bie
en Carolijn Kuijpers

Fotografie

Elsje Aarts - de Bie, Cindy Szmytkiewicz
en Stijn Rompa (fotograaf Watsnjo)

Ontwerp en opmaak

Studio Direct

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



Onze kernwaarden, ons leidend thema

Waardegevoel kan alleen bloeien in een omgeving waarin individuele verschillen gewaardeerd worden, waarin je fouten mag maken, waarin de communicatie open is en waarin de regels bespreekbaar zijn. Zoals de atmosfeer die je vindt in een voedende familie omgeving
- Virginia Satir.

Eigen regie en samen vinden van een oplossing hoe hangen ze samen?

Voor je ligt de tweede Weef in de reeks van vier die gaan over de oneliners van De Wever:

- Eigen regie en eigen activiteit maken gelukkig
- Samen vinden we een oplossing
- We hebben een positieve houding
- Leefwereld is leidend voor systeemwereld

In het vorige nummer stond het thema 'Eigen regie' centraal. Voor De Wever niet voor niets de eerste

oneliner. Eigen regie kan niet los gezien worden van samen vinden we een oplossing.

In dit samen zit natuurlijk de cliënt die eigen regie wil behouden om eigenwaarde te blijven voelen. Als we alles van de cliënt overnemen komt de eigenwaarde in gevaar en ervaart de cliënt zichzelf als onkundig. Voor ons als zorgprofessionals is het de uitdaging om vanuit de cliënt en met respect voor eigen grenzen te onderzoeken hoe in dialoog een oplossing voor problemen wordt gevonden.

“In een dialoog worden problemen niet zozeer opgelost: ze verdwijnen”

- William Isaacs (professor aan het MIT) -

In het programma autonomie en samenspraak (M-Zic) komen de oneliners samen. Hoe kun je autonomie (eigen regie) geven aan cliënten vanuit een gezamenlijke kijk op wat nodig is om het **eigen leven** te leven? Samenspraak is hiervoor noodzakelijk vanuit het principe eerst begrijpen en dan begrepen worden (Stephen Covey).

Wie is onze cliënt? Hoe heeft zij of hij het leven tot nu toe geleefd? En waar gaat het nu mis en is ondersteuning nodig om dit leven voort te zetten? Wat kan de cliënt en diens omgeving nog dragen en waar komen wij als zorgprofessional om de hoek kijken? De methode familiezorg kan helpen om antwoord te vinden op vragen over wie welk deel van de zorg voor zijn of haar rekening neemt.

Kortom, vanuit een holistisch mensbeeld waarbij we kijken naar de mens als geheel en niet naar de onafhankelijke delen zoals de ziekte, de achteruitgang, de familie, de zorginstelling of ik als zorgende.

De Wever heeft samen met de omgeving van de cliënt de opdracht om dat te doen wat nodig en

wenselijk is. Soms is het nodig om als zorgprofessional op je handen te gaan zitten. Is het beter om de cliënt iets zelf te laten doen in plaats van het over te nemen. Om samen een oplossing te vinden is verbondenheid noodzakelijk.

“Niemand kan een ander ervan overtuigen om te veranderen. Ieder van ons bewaakt een poort van verandering die alleen van binnenuit kan worden geopend.”

- Virginia Satir -

Het is van belang om je cliënt te kennen en als zorgprofessionals goed samen met de cliënt en zijn of haar naasten af te spreken welke hulp je wel en niet geeft. Als lid van de ouderenwerkplaats bij het Tranzo participeren we in het onderzoek; het verhaal als kwaliteitsinstrument. En juist dit verhaal kan ons helpen om de cliënt te begrijpen en onze ondersteuning en oplossingen aan te laten sluiten bij diens behoefte, niet te veel en ook niet te weinig. Een ander programma waar we binnen De Wever mee bezig zijn is positieve gezondheid. Dit programma geeft inzicht in hoe zelf doen voor de cliënt helpt bij het ervaren van een positieve gezondheid. Om samen een oplossing te vinden is samen leren en samen onderzoeken wat voor jou als zorgprofessional en voor de cliënt nodig is om met plezier te kunnen werken en leven.

“Niemand kan een ander ervan overtuigen om te veranderen. Ieder van ons bewaakt een poort van verandering die alleen van binnenuit kan worden geopend.”
- Virginia Satir -



De uitdaging van de expertteams

Werken in de zorg zit vol uitdagingen. Hoe zorg je er samen voor dat de kwaliteit van de zorg steeds een beetje beter wordt? En hoe zorg je dat collega's hun werk optimaal kunnen doen? De expertteams van De Wever gaan met dit soort vraagstukken aan de slag. Roel Vissers is voorzitter van het expertteam Onbegrepen Gedrag en lid van het expertteam Dementie. Nynke Hosseinion is voorzitter van het expertteam Dementie en lid van het expertteam Onbegrepen Gedrag. Zij vertellen hoe de expertteams binnen De Wever te werk gaan.

De naam expertteams zegt het eigenlijk al. Experts binnen verschillende zorgdomeinen vormen een team en bundelen hun krachten om vraagstukken in de organisatie op te lossen en de zorg voor bepaalde doelgroepen te verbeteren. Binnen De Wever zijn er zeven expertteams: Dementie, Parkinson, Dementie op jonge leeftijd, Geriatrische Revalidatiezorg, Onbegrepen Gedrag, Palliatieve Zorg en Wondzorg. 'Het uitgangspunt van de

expertteams is om de kennis en ervaring die binnen de organisatie aanwezig is te bundelen en breder toegankelijk te maken', vertelt Roel. 'We willen de behandelingen binnen ons expertisegebied verbeteren en de zorg naar een hoger niveau tillen'.



Krachten bundelen

‘Daar ligt de uitdaging voor de expertteams’, voegt Nynke toe. ‘De expertteams zijn heel breed samengesteld. Op die manier leren we veel verschillende kanten van De Wever kennen. We hebben niet alleen intramuraal heel veel aan elkaar, maar de leden van de expertteams werken ook extramuraal en zitten in verschillende externe netwerken, waardoor we weer veel dingen van buiten De Wever meekrijgen. Daar kun je weer op voortborduren. We zien veel lijntjes ontstaan met andere organisaties, projecten of initiatieven’. ‘Dat klopt, de vergaderingen van de expertteams zitten altijd propvol met dingen die we weer ergens hebben gezien of opgepikt’, voegt Roel lachend toe. ‘Het is een uitdaging om onze jaardoelen te bereiken zonder ons al te veel te laten afleiden door actuele zaken, maar we willen natuurlijk ook oog hebben voor wat er leeft’.

‘We denken mee in vraagstukken die we uit de organisatie oppikken’, vertelt Roel. ‘Als we weten wat er leeft kunnen we de juiste personen bij elkaar brengen. We werken niet alleen met de experts binnen het team, maar vragen soms ook een flexibele schil van medewerkers om mee te denken over een bepaald deelonderwerp. Zo ontstaat er een mooie mix van deskundigheid op een bepaald gebied. Bij voorkeur betrekken we ook mensen van buiten de intramurale setting, zoals collega’s uit de thuiszorg’.

‘Daarnaast hebben we een verbindende rol’, voegt

Nynke toe. ‘We zien binnen de organisatie vaak verschillende initiatieven op hetzelfde gebied ontstaan. Het is fijn dat er zoveel enthousiasme en draagvlak is, maar het is nog beter als je van elkaar weet waar de ander mee bezig is, zodat je dingen kunt afstemmen’.

‘Het is natuurlijk mooi als we een vraagstuk kunnen oplossen, maar we hebben eigenlijk al succes als we verbinding leggen’, concludeert Roel.

‘Tot slot zijn de expertteams als inhoudsdeskundigen een stem aan tafel bij het management. Wij adviseren hen op basis van de inhoud. Samen kunnen we vervolgens kijken hoe we dingen kunnen vormgeven en realiseren’.

Intern en extern

‘Een punt waar we bijvoorbeeld samen aan werken is de rol van de Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP)’, vertelt Nynke. ‘Het is een heel belangrijke functie op de PG afdelingen die we beter op de kaart willen zetten. Binnen de expertteams Dementie en Onbegrepen Gedrag kregen we signalen dat de functie van de GVP’ers onvoldoende duidelijk is. We willen ze een duidelijke plek geven en ondersteunen om hun werk goed te doen. Dit komt weer ten goede aan de cliënten met dementie en onbegrepen gedrag. We hebben lijntjes gelegd met de GVP’ers om op te halen wat er allemaal leeft. De expertteams Dementie en Onbegrepen Gedrag zijn hier toen samen mee aan de slag gegaan’.

‘Een ander voorbeeld van verbinden en faciliteren: Vanuit expertteam Onbegrepen Gedrag is er een overzicht gemaakt van alle interventies die je binnen de organisatie kunt inzetten op het gebied van onbegrepen gedrag, hier kunnen teamleden, waaronder GVP’ers, proactief mee aan de slag. Het overzicht wordt momenteel met ICT zichtbaar gemaakt’.

‘Vanuit het expertteam Dementie zijn we aan de slag gegaan met persoonsgerichte zorg’, vertelt Roel. We merkten dat er overal in de organisatie initiatieven rondom persoonsgerichte zorg ontstonden. Binnen verschillende disciplines vroegen collega’s zich af hoe ze het in konden zetten. We hebben deze vragen toen gebundeld en zijn met het management in gesprek gegaan. Wat willen we met persoonsgerichte zorg? En wat hebben we er voor nodig? Uit dit voorbeeld blijkt goed dat vraagstukken soms heel groot kunnen zijn. Het is een uitdaging om ze dan toch behapbaar en overzichtelijk te maken’.

‘Een goed voorbeeld van de externe verbindende rol van de expertteams zijn lijntjes die we met universiteiten leggen. Wij willen bijvoorbeeld van de universiteiten weten welke wetenschappelijke informatie er is over de preventieve rol van muziek bij probleemgedrag. Een arts in opleiding heeft hier onderzoek naar gedaan. Het is eigenlijk een samenwerking waar beide partijen profijt van hebben. De onderzoeksinstituten willen weten wat er op de werkvloer leeft en wij hebben behoefte aan wetenschappelijk onderbouwde informatie. Het is erg leuk om te zien hoe dat zo samen komt’.

Ambities

‘En zo zijn er nog veel meer projecten die we graag op willen pakken’, vertelt Roel. ‘Binnenkort gaan we aan de slag met een nieuw vraagstuk, want hoe kunnen we nieuwe locaties en verbouwingen zo goed mogelijk afstemmen op

de wensen en vereisten voor onze doelgroep? Wat heeft iemand met dementie nodig van een leefomgeving? Daar wordt al wel over nagedacht, maar het kan veel beter. We merken dat de gebouwen die bedoeld zijn voor onze cliënten vaak niet optimaal zijn. Je kunt met de juiste aanpassingen in een gebouw veel onbegrepen gedrag voorkomen, bijvoorbeeld door te zorgen voor rust in een huiskamer. De vloer van het gebouw waar we nu zitten heeft heel veel kleurtjes. Dat is leuk en speels, maar voor mensen met dementie een behoorlijk obstakel. Dat zijn problemen die we van tevoren kunnen tackelen. Het doel is om in het aller prille stadium bij nieuwbouw- of verbouwplannen aan te sluiten’.

‘Samengevat vinden we het ontzettend belangrijk om de belangen uit de praktijk te behartigen. We pakken geen individuele casussen op, maar wijzen vaak wel een weg om tot een oplossing te komen. De toegevoegde waarde van de expertteams is dat we allemaal onze voeten in de klei hebben. We werken vanuit het Rijnlands gedachtengoed: ‘Wie het weet mag het zeggen’. Vanuit de inhoud adviseren we het management en de organisatie. Soms gaat dat vlekkeloos en soms niet, we moeten elkaars taal leren spreken. Daar vinden we nu beter onze weg in’.

Contact

expertteamdementie@dewever.nl

expertteamonbegrepengedrag@dewever.nl

Roel Vissers; GZ-Psycholoog

Ik zie het lidmaatschap van het expertteam als een mooie kans. Je ziet als psycholoog van alles op de afdelingen. Het is soms gewoon snel inspelen op een acute situatie, terwijl je vaker zou willen voorkomen dat bepaalde situaties ontstaan. Als lid van het expertteam kun je overstijgend kijken en je afvragen ‘hoe werken we nou eigenlijk en hoe kan het beter?’

Nynke Hosseinion; Specialist Ouderengeneeskunde

Ik ben lid van het expertteam omdat ik het interessant vind om met elkaar met een overstijgende blik te kijken, waar staan we nu en waar willen we naartoe? Samen pak je de rust om buiten de dagelijkse praktijk naar een groter geheel te kijken. Dat vind ik heel belangrijk.

Werken met de methode Familiezorg

Binnen De Wever wordt al veel gewerkt volgens de methode Familiezorg. Dit is een methode waarbij er verbinding wordt gelegd tussen de vele aspecten van de zorg en eigen regie wordt ondersteund. Vanuit De Wever worden trainingen georganiseerd, zodat medewerkers optimale Familiezorg kunnen leveren. Een van de trainers is Toine Struijcken. Hij is al ruim 30 jaar werkzaam in de zorg, de laatste 10 jaar bij De Wever en 5 jaar geleden is hij gestart als trainer Familiezorg. Jaarlijks worden er binnen De Wever 15 groepen van 12 tot 16 deelnemers getraind in de basis van de methode Familiezorg. Toine legt in het kort uit wat de training inhoudt.

Het doel van Familiezorg is het samenwerken met familieleden en het sociale

netwerk van de cliënt om de zorg te delen.

Omdat gesprekken anders verlopen worden verantwoordelijkheden in de zorg helder. Een voorbeeld dat ik vaak aanhaal in mijn training gaat over een van onze

cliënten die naast dementie al jaren Diabetes type 1 had. Met deze cliënt liep het niet lekker, familie was het niet eens met de benadering van ons zorgpersoneel en onze medewerkers raakten gefrustreerd over de 'lastige' familie. Wat bleek, de familie had jarenlange ervaring met de monitoring en medicatie van zijn diabetes en wist ook precies hoe hij benaderd moest worden. Ons personeel weet heel veel van dementie, maar minder over diabetes. Er werd langs elkaar heen gewerkt. Na open

Belemmeringen
in de relatie
zo eenvoudig
mogelijk
wegnemen.

communicatie tussen de verschillende partijen van de zorgtriade, namelijk cliënt, familie en

begeleiders werd dit opgelost.

Door open communicatie werd er geïnvesteerd in gelijkwaardigheid tussen de partijen en zo werden de 'lastige' familieleden onderdeel van de geleverde zorgverlening. Vanaf dat moment wisten familie en medewerkers elkaar te vinden en konden er duidelijke afspraken gemaakt

worden wie welke zorgverantwoordelijkheid had. De kern van dit verhaal? Belemmeringen in de relatie tussen cliënten, familie en medewerkers zo eenvoudig mogelijk wegnemen.'

Thema's binnen Familiezorg

De training Familiezorg is ontwikkeld in samenwerking met het Expertisecentrum Familiezorg en wordt door twee trainers van De Wever gegeven. In de training worden



de grondslagen van de methode Familiezorg uitgelegd en er wordt kennisgemaakt met de 7 thema's binnen Familiezorg: communicatie, rolomkering, hiërarchie, levensfase, traumatische ervaringen, loyaliteit en erkenning.

Toine vervolgt: 'Ook leggen we uit wat een genogram is. Een genogram is een stamboom met meerdere persoonlijke gegevens. Het is een kaart met drie of vier generaties en hun onderlinge relaties. Op deze manier komt goed tot uiting wat de kwaliteit van onderlinge relaties is. Zijn familiebanden gebrouilleerd of juist heel

Driehoek cliënt, professional en mantelzorger 'Familiezorg'

Familiezorg is een gedachtegoed in het dagelijks leven en handelen van medewerkers. Wanneer we naar de mens kijken kunnen we hem of haar niet los zien van zijn systeem en achtergrond. Familiezorg biedt begeleiders een werkwijze en instrumenten om zicht te krijgen op deze achtergrond om vervolgens de juiste zorg samen met familie en cliënt te kunnen afstemmen.



‘Persoonsgerichte
zorg is dat je
iemand niet als
cliënt maar als
mens benadert.’



intensief? Het is een mooi opstapje voor een zorgverlener om de levensgeschiedenis van de bewoner te leren kennen.'

Ook al wordt de methode al heel wat jaren gebruikt, er wordt wel degelijk gekeken naar vernieuwing. Toine benadrukt dit: 'Onlangs hebben we een klein onderzoekje verricht naar de methode met als doel om te proberen te duiden hoe we de methode kunnen innoveren. Dat heeft inmiddels geleid tot nieuw materiaal in de training, variatie in de mogelijkheden van training, namelijk ook online en maatwerk met intervisie en opfrustraining plus coaching op casuïstiek.'

Persoonsgerichte zorg

Familiezorg is binnen De Wever een essentieel onderdeel van de visie op zorg. De zorgtriade is voor veel collega's heel herkenbaar. Afdelingen en teams kiezen in hun werk zelf welke werkmethodes ze toepassen. Vanuit alle trainingen wordt persoonsgerichte zorg nageleefd. Toine legt uit: 'Zorg kan belevingsgericht, mensgericht en persoonsgericht zijn. Wij houden in al onze trainingen persoonsgerichte zorg aan. Persoonsgerichte zorg gaat ook over belevingsgerichte en mensgerichte zorg en is allesomvattend. Kern van persoonsgerichte zorg is dat je als zorgverlener iemand niet alleen als cliënt maar als mens benadert.'

De Geheugen- werkplaats, een ontmoetingsplek in de wijk

Op 21 september 2021 is de officiële opening van de Geheugenwerkplaats in de Clarissenkapel. De Geheugenwerkplaats is een nieuw initiatief van de dementieconsulenten van de Geheugenwinkel van De Wever. De Geheugenwerkplaats is een bruisende plek waar wijkbewoners, mensen met beginnende geheugenproblemen of dementie en hun mantelzorgers elkaar kunnen ontmoeten. Dementieconsulenten Heidi van Tuel en Phil Mutsaers vertellen over het nieuwe initiatief.

De Geheugenwerkplaats is gevestigd in de Clarissenkapel aan de Lange Nieuwstraat 191 in Tilburg. Deze plek is niet voor niets gekozen. 'We hebben gekozen voor een centraal gelegen plek, midden in de wijk Theresia', vertelt Heidi van Tuel, één van de dementieconsulenten van De Wever. 'We willen de Geheugenwerkplaats zo toegankelijk mogelijk maken voor alle wijkbewoners'.

Activiteiten, workshops en inloopavonden

In de Geheugenwerkplaats worden allerlei activiteiten, workshops en cursussen georganiseerd. Zo kunnen wijkbewoners en mensen met geheugenproblemen of dementie terecht voor geheugenfitness, een beweegprogramma met dans en muziek of voor creatieve workshops. Voor mensen met beginnende dementie worden er gespreksgroepen georganiseerd en mantelzorgers kunnen elkaar tijdens inloopochtenden ontmoeten. Partners en kinderen van mensen met dementie kunnen

ook deelnemen aan de cursus 'Dementie en nu', waardoor ze beter leren omgaan met de ziekte van hun naaste.

'De reacties zijn tot nu toe heel positief', vertelt Phil Mutsaers, dementieconsulent van De Wever. 'Een tijdje geleden hebben we een workshop zilveren sieraad maken georganiseerd voor mantelzorgers van mensen met dementie. De deelnemers maakten die avond zelf een zilveren hanger of ring en waren daar hartstikke trots op. Het is belangrijk dat partners van mensen met dementie contact met elkaar hebben in een lotgenotengroep maar dat ze ook af en toe een ontspannende activiteit met elkaar hebben.'

Initiatieven vanuit de wijk

'Er zijn veel netwerkpartners in de wijk die met kwetsbare ouderen werken', vertelt Heidi. 'We zoeken nadrukkelijk de verbinding met die partijen. De naaste burens van Sterk Huis hebben onlangs al een leuke activiteit



Wil je meer weten over de activiteiten in De Geheugenwerkplaats? Kijk op deweef.nl/geheugenwerkplaats of bel naar de Geheugenwinkel via 013 549 2606

georganiseerd voor mensen met dementie en hun mantelzorgers. Dit was een mooi initiatief waarvan er in de toekomst meer op stapel staan’.

Visie

‘De Geheugenwerkplaats wordt een plek in de wijk waar mensen met geheugenproblemen en hun mantelzorgers en andere wijkbewoners naartoe kunnen komen’, vertelt Heidi. ‘Het is belangrijk dat het aanbod laagdrempelig blijft, zodat mensen niet op hun tenen hoeven te lopen. In ons werk als dementieconsulenten zien we vaak dat mensen met geheugenproblemen of beginnende dementie uitvallen in het gewone dagelijkse leven. Ze zijn lid van een koor, biljartvereniging of schilderclub en kunnen het niet meer volgen. Er wordt teveel van ze verwacht. Ze geven aan dat ze het gevoel hebben dat ze er niet meer toe doen, dat ze aan de zijkant worden gezet.

Mensen staan bij de Geheugenwerkplaats in hun kracht. Ze zijn zoals ze zijn. We geven de mensen de mogelijkheid om te doen wat ze kunnen. Je wilt ze het gevoel geven dat ze er toe doen als ze

hier komen. Op een gegeven moment leren we de mensen kennen. We weten welke kwaliteiten ze hebben, daar kunnen we dan een beroep op doen. We willen dat mensen betrokken blijven bij de maatschappij’.

‘Een andere belangrijke functie van de Geheugenwerkplaats is om mensen met geheugenproblemen of dementie te verbinden met mensen uit de wijk’, voegt Phil toe. ‘Er heerst vaak nog een taboe rondom dementie, terwijl de meeste mensen met dementie nog thuis wonen en actief en bruisend zijn. Het is belangrijk om mensen met elkaar te verbinden. De mensen met geheugenproblemen krijgen zo het gevoel dat ze zo lang mogelijk mee kunnen blijven doen. De wijkbewoners krijgen een beter beeld van dementie en alles wat er bij komt kijken. Als je in jouw buurt of straat rondkijkt, kun je er vanuit gaan dat er altijd iemand woont die geheugenproblemen of dementie heeft. Mensen vinden het best lastig om daar mee om te gaan, terwijl dat helemaal niet zo hoeft te zijn. We willen het stigma dat mensen met dementie krijgen graag wegnemen.



Innovatie in de zorg!

Op donderdag 10 juni is door ouderenzorgorganisaties De Wever, Thebe en Mijzo het online innovatiecongres Watsnjoe georganiseerd. Via de website www.watsnjoe.nl was het event toegankelijk voor medewerkers, vrijwilligers, cliënten en voor overige geïnteresseerden. Een belangrijk onderdeel binnen de 14 uur durende radio-uitzending en livestream was de uitreiking van de innovatieprijs. Met Annelein van Sluijs en Corine Janssen blikken we terug op een geslaagde editie.

Een geslaagde editie

Annelein: 'Vanwege de coronamaatregelen was het niet mogelijk om een evenement te organiseren waar medewerkers en vrijwilligers bij elkaar konden komen, daarom ontstond het idee om een online event te organiseren. Een bijkomend voordeel was dat iedereen daardoor mee kon luisteren, zowel op het werk als thuis. Tijdens de uitzending hebben we veel enthousiaste reacties ontvangen. Ik kijk dan ook met een goed gevoel terug op de eerste editie!'

'Het was soms nog best spannend, want iedereen die fysiek aanwezig moest zijn op de uitzendlocatie, moest van tevoren een coronazelftest doen', vult Corine aan. 'Je hoopt dan niet dat een gast op het laatste moment moet afzeggen. Gelukkig was dat niet het geval en is alles soepel verlopen.'

'We hadden een vol programma met enthousiaste gasten. Sommige gasten waren live aanwezig op de uitzendlocatie voor een interview, of namen deel via een videoverbinding. Het ging deze dag

niet alleen om innovaties, want er kwamen ook andere items voorbij. Zo ging razende reporter Christel de Laat langs verschillende locaties om medewerkers te interviewen, kon je het geluid van de zorg raden en een nummer aanvragen en waren er leuke prijzen te winnen', vertelt Corine.

Annelein: 'Voor De Wever hebben Corrie Aarts en ik gekeken welke items we konden inbrengen. Dat was nog een hele klus, want we moesten natuurlijk ook de juiste mensen bij de items vinden. Maar het was fijn om dit met de andere zorgorganisaties te organiseren. We hebben een aantal maanden intensief met onze collega's van de andere zorgorganisaties samengewerkt en daar hebben we nu ook nog steeds profijt van. We weten elkaar nu beter te vinden.'

'Ik was op de dag van het event voornamelijk een vliegende keep, lacht Corine. Het was die dag erg warm dus ik heb ervoor gezorgd dat de gasten en de presentatoren niets tekort kwamen.'



Innovatieprijs

'In de weken voorafgaand aan het innovatiecongres konden medewerkers en vrijwilligers van de drie zorgorganisaties vernieuwende ideeën insturen. Uiteindelijk heeft de jury van elke zorgorganisatie een inzending genomineerd waar de luisteraars hun stem op konden uitbrengen. Vanuit De Wever is de inzending van Loes Koevoets genomineerd: Een wachttijdindicator voor de cliënt. Dit is een stoplicht die zorgmedewerkers met hun telefoon kunnen

bedienen. Met het stoplicht kan een tijd worden aangegeven, zodat cliënten zien wanneer er een medewerker bij hen kan komen. Zo'n stoplicht biedt cliënten duidelijkheid en vertrouwen én het geeft zorgmedewerkers rust in hun werk', vertelt Annelein.

'Thebe won uiteindelijk met het idee 'Ant Helpt' de innovatieprijs ter waarde van 20.000,- euro. Met dit bedrag kan Thebe de innovatie verder



‘Zo ging **razende reporter** Christel de Laat langs verschillende huizen om medewerkers te interviewen, kon je het **geluid van de zorg raden**, een nummer aanvragen en waren er **leuke prijzen te winnen**’

uitwerken en implementeren. De Wever gaat het idee van Loes ook verder uitwerken. Dit staat voor volgend jaar januari op de planning. Een groep stagiaires zal daarmee aan de slag gaan.

Volgend jaar weer?

‘Er komt zeker een vervolg op de eerste editie van Watsnjoed! Binnenkort zit de organisatie weer samen om te kijken hoe we dit volgend jaar kunnen aanpakken. Het is ook gewoon ontzettend leuk en interessant om met de andere organisaties samen te

werken. Zo bundelen we de krachten om niet apart van elkaar het wiel uit te vinden en proberen we samen antwoorden te vinden op de uitdagingen die op ons af komen!’, sluit Annelein het interview enthousiast af.

Watsnjoed!
Het innovatiecongres is
terug te bekijken en te
beluisteren via:
www.watsnjoed.nl.

Ondernemings- raad (OR)

Petra van Erven (Gespecialiseerd Verzorgende en Voorzitter OR) en Marjon Bartels (Fysiotherapeute en Vice-voorzitter OR) vormen samen met elf andere leden de Ondernemingsraad van De Wever. Zij behartigen namens de OR de belangen van medewerkers en van de organisatie en streven naar een goede balans tussen die belangen.



Waarom zijn jullie lid geworden van de OR?

Petra: 'Ik heb voorheen een leidinggevende functie gehad, maar toen ik weer als verzorgende ging werken, begon het toch weer wat te kriebelen. Ik was minder goed op de hoogte van wat er binnen de organisatie speelde. Dat miste ik. Een collega bracht mij toen op het idee mij verkiesbaar te stellen voor de OR-verkiezingen. Dat heb ik gedaan. En na 8 jaar zit ik nog steeds bij de OR! Het is echt een aanvulling op mijn werk. Als OR-lid houd ik mij met andere zaken bezig dan in mijn normale werk. Je krijgt inzicht in de

afwegingen die de organisatie maakt en je leert begrijpen waarom bepaalde beslissingen worden genomen.'

Marjon: 'Voor mij is dit nu mijn tweede termijn. Ik ben iemand die graag dingen regelt en was op zoek naar een nieuwe uitdaging naast mijn werk als fysiotherapeute. Toen kwam ik bij de OR uit.'

Kunnen jullie iets over jullie werk bij de OR vertellen?

Petra: 'De taakstelling van de OR is tweeledig; je hebt gesprekken met de Raad van Bestuur



en daarnaast vertegenwoordig je de medewerkers in de organisatie. Niet alleen op de sociale onderdelen van het beleid, maar ook de financieel-economische, strategische onderdelen en andere invalshoeken. Het goed functioneren van de organisatie is niet alleen een zaak van de Raad van Bestuur, maar ook van de medewerkers en dus van de OR.'

'De OR handelt in het belang van medewerkers', vult Marion aan. 'We zorgen er dus voor dat die niet worden vergeten als er knopen doorgehakt moeten worden. Mogelijke veranderingen worden altijd eerst voorgelegd aan de OR. Op die manier

kunnen we invloed uitoefenen op het besluit.'

Wat is een hoogtepunt geweest?

Petra: 'Een hoogtepunt is dat wij voortaan in een vroeg stadium bij belangrijke beslissingen en veranderingen betrokken worden. Doordat wij vanaf het begin betrokken worden en de beweegredenen van het bestuur weten, kunnen wij een beter advies geven. Dat was eerst niet altijd het geval, dan kregen we opeens een brief waarin wij werden geïnformeerd over zaken die speelde, waardoor we pas laat in het proces een oordeel konden uitbrengen. Nu is dat gelukkig anders, daar zijn we trots op!'

Welke eigenschappen heb je nodig om om in de OR 'succesvol' te zijn?

'Het belangrijkste is dat je je betrokken voelt bij de organisatie en bij je collega's', zegt Petra. 'Je moet het leuk vinden om je in diverse onderwerpen te verdiepen en je moet durven op te komen voor de belangen van medewerkers.' Daarnaast is het belangrijk dat je als OR-lid een mening kan vormen en durft te geven', vult Marjon aan. 'Daardoor kan het voorkomen dat niet altijd iedereen het met je eens is. Er ontstaan dan wel eens discussies, maar het is belangrijk dat je dan je mening kunt beargumenteren en anderen kunt overtuigen.'

Petra: 'Het kan natuurlijk voorkomen dat je door medewerkers wordt aangesproken op bepaalde beslissingen door de OR, die niet worden gewaardeerd. Daar moet je ook tegen kunnen.' Maar wat eigenlijk vooral belangrijk is, is een diversiteit van kennis en vaardigheden binnen de OR. Het maakt dus niet uit wat voor functie je binnen de organisatie hebt en wat voor opleiding je hebt gedaan. Als je allemaal dezelfde achtergrond hebt, is het lastig om binnen de OR iets te bereiken', benadrukt Marjon.

Wat is een groot voordeel door lid te zijn van de OR?

'Je ontwikkelt nieuwe vaardigheden, doordat je je met andere onderwerpen bezighoudt dan in je

normale werk. Bovendien krijg je inzicht in de beslissingen die de organisatie als geheel moet nemen. Ook ontdek je wat voor de Raad van Bestuur beweegredenen zijn bij bepaalde beslissingen, vertelt Marjon.' 'Als OR-lid leer je op een bijzonder snelle manier de organisatie kennen. Mede door mijn rol als Voorzitter heb ik ook veel nieuwe mensen leren kennen. Zowel binnen als buiten de organisatie', vult Petra aan.

Willen jullie nog iets over de OR kwijt?

'Momenteel zijn we met dertien leden, terwijl we eigenlijk uit zeventien leden horen te bestaan. We zijn dus nog op zoek naar nieuwe leden. Omdat we nu nog met te weinig leden zijn, hoeven nieuwe leden zich niet verkiesbaar te stellen. Mocht je geïnteresseerd zijn, vraag dan of je een keer een vergadering bij kunt wonen. Dat kan een vergadering met de Raad van Bestuur zijn, maar ook een commissievergadering op locatie met de Clustermanager of Manager Zelfstandige teams. Zo kun je ervaren hoe het is en kijken of het bij je past', vertelt Marjon. 'Daarnaast krijg je in het begin een 'maatje' die je wegwijs maakt, zo heb je niet het gevoel dat je meteen in het diepe wordt gegooid', vult Petra aan. Marjon: En nogmaals, ben niet bang dat je niet de juiste competenties bezit, want het is niet erg om fouten te maken. Wij weten namelijk ook niet alles en dat hoeft ook helemaal niet. Iedereen is welkom!'

**Meer informatie? Stuur een
mail naar or@dewever.nl**



Lean, een veelgehoorde term maar wat houdt het precies in?

‘Samen vinden we een oplossing’, dat is toch wel de lijfspreuk van de Lean coaches binnen De Wever. Een uitgelezen kans om Lean coaches Ingrid Goossens en Marie-José Wagenmakers rond dit thema te interviewen. Want samen naar die oplossing werken, hoe pakken zij dat aan?

Marie-José: 'Lean is een filosofie met als uitgangspunt continu samen verbeteren. Samen elke dag een beetje beter worden eigenlijk. 'Dat kunnen verbeteringen zijn voor medewerkers, maar ook voor bewoners of voor het team'.

Ingrid: 'Bij een Lean werkwijze horen verschillende termen, zoals bijvoorbeeld dagstart en verbeterbord. Op het bord worden verbeterpunten opgeschreven. Het is de bedoeling dat collega's iedere dag even voor het bord staan om die verbeterpunten te bespreken. Zo nemen ze samen een moment om terug te kijken naar gister, hoe ging het? En om vooruit te kijken naar vandaag, welke stappen kunnen we zetten? Natuurlijk staan er ook punten op het bord die meer aandacht behoeven. Dit zijn projecten die de green belters, collega's die een Lean training hebben gevolgd, op kunnen pakken'.

'In de training leren de collega's een bepaalde werkwijze, Kaizen. Letterlijk betekent dit verandering ten goede. De green belters kunnen teams faciliteren in een groter verbetertraject. Zij kijken samen met het team hoe ze naar verbetering kunnen werken en begeleiden vervolgens het traject'.

Marie-José: 'Op strategisch niveau wordt binnen Lean gewerkt met een Hoshin. Dit is een jaarlijkse planningfase die teams of de organisatie helpt haalbare doelstellingen op te stellen. Zijn we met de juiste dingen bezig? Doen we die dingen op de juiste wijze? Met al deze instrumenten gaan we samen voor elke dag een beetje beter'.

Wat is jullie rol als Lean coaches?

Marie-José: 'De rol van de Lean coaches binnen dit geheel is driedelig. We helpen teams of locaties op weg met Lean. Daarnaast geven we green belt trainingen, zodat collega's hun projecten ook Lean kunnen begeleiden. Zo wordt het gedachtegoed

Waarom hebben jullie voor de rol van Lean coach gekozen?

Marie-José: ik vind het leuk om elke dag te blijven leren. Het is geweldig om medewerkers een andere kijk te geven op het eigen werk. Anders kijken, anders denken, anders doen! We leren medewerkers om met elkaar naar die oplossing te zoeken.



Ingrid: Je creëert een omgeving waarin medewerkers elkaar versterken. Voor mij is dit de ideale werkomgeving, omdat je elkaar én de organisatie vooruit helpt.

over de hele breedte van de organisatie geborgd'. Ingrid: 'Op strategisch niveau vertalen we de kaderbrief naar een Hoshin. We hebben nu gesprekken met managers om de kaderbrief concreter te maken, zodat het voor locaties en teams makkelijker wordt om te toetsen of ze succesvol zijn'.

'Uiteindelijk is het de bedoeling dat afdelingen zelf gaan kijken welke verbeteringen ze kunnen doorvoeren en aan welke knoppen ze zelf kunnen draaien. Wij hebben het liefst dat dit initiatief vanuit de teams zelf komt. Dit past ook in het Rijnlands gedachtegoed dat we binnen De Wever volgen. Werken met verbeterpunten die voortkomen uit de dagelijkse praktijk van de medewerker of de bewoner'.

Wat is de kracht van Lean binnen de zorg?

Marie-José: 'Lean is binnen alle organisaties goed toepasbaar, het is een filosofie die alle vakgebieden beslaat. Het gedachtengoed komt voort uit de commerciële sectoren, maar wordt ook steeds meer in de zorg gebruikt omdat het zo alomvattend is. Het uitgangspunt is natuurlijk een efficiënter proces, maar je kijkt binnen Lean ook samen naar gedrag'.

'Binnen De Wever zijn we bezig met een reis naar zelfstandige teams. Lean kan daar goed bij ondersteunen. Met behulp van Lean kunnen de teams kijken op welke processen of op welk gedrag zij zelf invloed hebben. De oude hiërarchie hing vrij zwaar op de manager. Binnen Lean ligt die bal meer bij de teams. Waar hebben zij zelf invloed op? Kunnen zij hun werk zelf anders inrichten?

LEAN BINNEN DE WEVER | PROJECT WAS

Greenbelter **Ellen Kramer** ging aan de slag met een vraagstuk over de was. Om kosten te besparen had een zorgteam eerder besloten om de persoonlijke was van bewoners op de afdeling te gaan wassen. In de praktijk bleek dat het wassen niet door het volledige team werd opgepakt. Dat leverde spanningen en langere wachttijden op. Voor het Lean traject werd als doel gesteld dat de bewoners hun was binnen drie dagen terug zouden ontvangen en om in een tevredenheidsonderzoek een tevredenheid van 70% over de was te behalen.

Uit een analyse bleek dat het probleem verschillende oorzaken had. Zo bleek dat medewerkers niet de juiste middelen hadden om de was efficiënt te kunnen doen. Ook bleek dat onderlinge communicatie niet altijd goed verliep en dat er te weinig kennis was om het veranderproces in gang te zetten.

Om het vraagstuk aan te pakken werd een pilotgroep opgericht. De pilotgroep inventariseerde met een enquête waar de behoeften van het team lagen om het *Project Was* te doen slagen.

'De oplossing heeft echt gezeten in het samen doen, het samen zoeken naar mogelijkheden en elkaar enthousiasmeren in plaats van het pilot-groepje regelt het wel even en de rest moet volgen', vertelt Ellen. 'We zijn niet zomaar gestart, maar hebben er een echt feestje van gemaakt. Van het doorknippen van een lint bij het washok tot het uitdelen van hulpmiddelen en een zakkaartje om een was/droogmachine te gebruiken. Er kwam een werkmap met uitleg over de machines, we spraken af op welke dagen we wassen/strijken en de was wordt nu direct terug in de kasten geplaatst.

'Uiteraard is *Project Was* direct geïmplementeerd op het Lean bord en zijn we methodisch gaan werken en borgen. Gebleken is dat met name het borgen, door regelmatig te evalueren, van cruciaal belang is om het project geslaagd te laten blijven!

'Inmiddels is de werkwijze rondom het wassen van persoonsgebonden was binnen de hele locatie doorgevoerd, er mag dus gesproken worden van een groot succes!'



En kunnen zij zelf zorgen voor meer kwaliteit voor bewoners? Lean biedt de tools om hier samen de dialoog over aan te gaan’.

‘We hebben het allemaal druk, ook in de zorg. Door stil te staan bij wat beter kan en daar samen een oplossing voor te bedenken, al is het maar voor hele kleine dingen, kun je rust creëren in het werk en verhoog je de kwaliteit van zorg voor de bewoners’.

Ingrid: ‘Een mooi voorbeeld hiervan hebben we laatst mogen oplossen: Er was een medewerker onrustig. Ze was bezig met de zorg voor een cliënt en was daarbij vier of vijf keer gestoord. Dat was heel vervelend, omdat de cliënt steeds moest wachten. Wij hebben dit probleem toen op het bord gezet. Er werden verschillende oplossingen aangedragen. We kiezen dan de oplossing die op dat moment het beste lijkt, die gaan we proberen. Dat vergt vertrouwen in elkaar, het kan zijn dat een collega jouw oplossing niet de beste vindt. Het zijn eigenlijk kleine experimentjes. Wat we gisteren hebben afgesproken, proberen we vandaag uit. Werkt het niet? Dan komt er vanzelf een andere oplossing naar voren. Binnen drie weken hebben de collega’s met het team bereikt dat er niet meer gestoord werd tijdens de zorgmomenten’.

Hoe worden de verbeterpunten opgehaald in de organisatie?

Marie-José: ‘Zoals in bovenstaand voorbeeld is het dus de bedoeling dat teams zelf onderwerpen aandragen. We hebben binnen Lean ook oog voor

verspillingen. Hoe lang duurt een proces? Zitten er dubbele acties in? Wordt het juiste talent ingezet op het juiste moment? We beginnen met het inventariseren van die verspillingen. Uiteindelijk wil je er naartoe werken dat er een doel op het verbeterbord komt te staan en dat de obstakels die dat doel in de weg staan worden besproken. Daarna werkt het team er met elkaar aan om het doel te behalen.’

Wat zijn de uitdagingen binnen Lean?

Marie-José: ‘Een belangrijk onderdeel van Lean is respect voor de mens. Dat respect ontstaat aan het verbeterbord. Teams leren nog wel eens dat ze elkaar aan moeten spreken. Wij zeggen altijd: bespreken in plaats van aanspreken. Er mogen geen oordelen op het bord komen te staan. We zien in de praktijk soms dat mensen hun collega’s aanwijzen als oorzaak van een probleem.

‘Een belangrijk onderdeel van **Lean** is **respect** voor de mens. Dat respect ontstaat aan het verbeterbord’.

Hier zijn we heel streng in, we gaan op zoek naar de achterliggende reden dat iemand zijn taak bijvoorbeeld niet goed uitvoert. We willen een negatieve tendens voorkomen. Mensen hebben altijd een goede reden om iets wel of niet te doen. Daar kom je vaak achter als je met elkaar in gesprek gaat.'

Hoe houd je de behaalde successen vast?

Ingrid: 'Op het verbeterbord hebben we ook een speciaal vak waarin we onze successen delen. Daarin staan we dagelijks stil bij de vraag: wat is er vandaag goed gegaan? Het is belangrijk om je daar bewust van te zijn. De bedoeling is dat teams bij het bord blijven komen om de werkwijze vast te houden. De hectiek in de zorg zorgt er af en toe voor dat er geen tijd voor wordt genomen. Het is daarom belangrijk om er soms weer een boost aan te geven, om duidelijk te maken wat het gaat opleveren. Het is erg belangrijk om successen met elkaar te blijven vieren!

Wat zijn jullie ambities met Lean binnen De Wever?

Marie-José: 'Het zou geweldig zijn als Lean wordt geïntegreerd in alles wat er binnen De Wever loopt.

Lean wordt vaak nog gezien als iets apart, maar het is echt in alle processen en projecten toe te passen. Neem bijvoorbeeld het project Leven in Vrijheid, je kunt de tools en de filosofie van Lean heel goed gebruiken om dit project op te starten op de locaties. Loop je tegen dingen aan? Dan zet je ze op het verbeterbord! Het is ons doel om Lean en projecten veel meer samen te laten komen. Dit kunnen we bereiken door Green Belters steviger in hun rol te zetten en meer mensen binnen de locaties op te leiden'.

Ingrid: 'Op lange termijn zijn onze ambities om Lean ook te integreren in de strategische doelen, bijvoorbeeld in de klantreis en de medewerkerreis. Onze wens is om mee te lopen met bewoners en medewerkers. Tegen welke problemen lopen zij aan? Waar zitten de verspillingen? Hoe kunnen we hun ervaring elke dag een beetje beter maken? Het doel is om de teams dagelijks aan het verbeterbord te krijgen. Dat zij zichzelf dagelijks de tijd gunnen om te kijken naar hun werk. Lean moet er gewoon bij gaan horen'.

Het Kernteam

Binnen De Wever wordt gewerkt met een kernteam, een groep collega's met verschillende expertises. Uit gespreksrondes met het management kwam vorig jaar naar voren dat het onboarding proces van nieuwe medewerkers niet efficiënt verliep. Het kernteam is toen met dit vraagstuk aan de slag gegaan. Zij hebben informatie en materialen opgezet om te zorgen dat het proces intern beter verloopt en om te zorgen dat nieuwe medewerkers een prettige eerste werkdag ervaren.

Na dit project werd de tool Wever@Work uitgerold. Medewerkers hebben nu meer gelegenheid om zelf acties te starten en om gegevens in/aan te vullen in het systeem.

Het kernteam is weer bij elkaar gekomen om deze twee ontwikkelingen samen te brengen. Een overstijgende blik is daarbij erg belangrijk. Het kernteam kijkt naar de hele keten die bij dit proces komt kijken. Het gaat niet om losse afdelingen en brandjes blussen, maar om het groter geheel. Met als uiteindelijk doel: alle acties verlopen in één keer goed!

Zorg verandert.

Steeds meer samenwerking met andere (zorg)organisaties

Om onze cliënten maximaal te ondersteunen werkt De Wever steeds meer samen met andere zorgorganisaties in de regio.

Ondersteunen betekent niet dat we alles voor de cliënt regelen. Samen met andere (zorg)organisaties en hun expertise onderzoeken we hoe cliënten in hun eigen omgeving en met behulp van familie, vrienden en burens zo lang en zo goed mogelijk zelfstandig functioneren en hun eigen regie blijven behouden. Dat is niet alleen veel fijner voor de cliënt zelf, maar ook noodzakelijk. Het aantal cliënten dat verpleeghuiszorg nodig heeft, neemt de komende jaren alleen maar toe. Terwijl het aantal plekken in de woonzorgcentra niet in hetzelfde aantal meegroeit.

Bundelen van krachten met Amarant

Een voorbeeld van zo'n samenwerking is een project met Amarant. Amarant is een zorginstelling met veel kennis op het gebied van complex gedrag bij mensen met een verstandelijke beperking, hersenletsel of autisme. De Wever is expert op het geriatrische gebied (ouder wordende mens met

vaak veel verschillende problemen). Beide organisatie hebben hun werkgebied in Tilburg en omgeving. Amarant en De Wever bundelen hun krachten nu als het gaat om de ouder wordende cliënten met een verstandelijke beperking.

Werkgroepen opstarten

De Wever is werkgroepen aan het opstarten vanuit zorg en behandelen. Komend najaar gaan we aan de slag. Aan de hand van een concrete opdracht gaan deze werkgroepen op zoek naar de samenwerking op het gebied van aanbod en inhoud, leren en ontwikkelen, uitwisseling van expertise en kennisoverdracht. Het meekijken bij de collega-instelling voor enkele dagdelen staat ook op de planning. Het is de bedoeling dat de werkgroepen met een voorstel komen hoe de samenwerking tussen beide organisaties het beste vormgegeven kan worden.



Meedoen? We zijn nog op zoek naar behandelaren!

De meeste zorgclusters hebben zich inmiddels opgegeven, maar we zijn nog op zoek naar behandelaren die zich bij dit project aan willen sluiten. Lijkt het je leuk om meer te leren van een andere organisatie en wil je bijdragen aan de samenwerking tussen Amarant en De Wever? Meld je dan aan om deel te nemen aan de werkgroep.



Vrijwilligersraad De Wever

De Wever kan op ruim 1500 vrijwilligers rekenen. De hulp die zij op allerlei terreinen bieden, is van grote toegevoegde waarde. Vorig jaar is De Wever gestart met het opzetten van een Vrijwilligersraad. Rianne Roelings en Paul Kuijper vertegenwoordigen samen met vier andere leden deze raad en vertellen over het belang van een Vrijwilligersraad.

Rol van de Vrijwilligersraad

Rianne: 'De Vrijwilligersraad is een groep vrijwilligers met een specifieke taak. Zij functioneren als het ware als de ogen en oren binnen de organisatie. De Vrijwilligersraad staat voor de gemeenschappelijke belangen, ideeën en suggesties van vrijwilligers. Individuele belangen kunnen bij de Vrijwilligerscoördinator aangekaart worden.'

Paul: 'Wij behartigen de gemeenschappelijke belangen van de vrijwilligers en kijken door hun ogen naar de organisatie en het beleid. Vanuit deze blik geven we de Raad van Bestuur gevraagd en ongevraagd advies over het vrijwilligersbeleid. Daarnaast kan de Raad van

Bestuur ons ook om advies vragen.' Rianne: We willen een inspirerende en positieve vrijwilligersomgeving nastreven.

Uitdaging

Rianne: 'Momenteel hebben nog niet alle locaties van De Wever een vaste vertegenwoordiger, waardoor niet alle locaties vertegenwoordigd zijn in de Vrijwilligersraad. Nu hebben we dit opgelost door vaste vertegenwoordigers te verspreiden over verschillende locaties als tijdelijke vertegenwoordiger. We hopen natuurlijk zo snel mogelijk nieuwe leden te verwelkomen, want we hebben het liefst dat de vertegenwoordiger weet wat er op de locatie speelt.'

**Rianne Roelings**

Werkt sinds 2017 als vrijwilliger bij De Wever. Lid van de Vrijwilligersraad en ondersteunt momenteel de vrijwilligerscoördinator van locaties De Hazelaar en Damast

**Paul Kuijper**

Werkt sinds 2013 als vrijwilliger bij De Wever. Lid van de Vrijwilligersraad en ondersteunt momenteel de dienstverleners op locaties De Heikant en Koningsvoorde

Paul: 'Klopt, ik zet mij nu ook als tijdelijke vertegenwoordiger in voor een aantal locaties waar ik niet als vrijwilliger werkzaam ben. Je hoort en ziet zo toch minder. Dat is een gemiste kans. We hopen zo snel mogelijk elke locatie te voorzien van een vaste vertegenwoordiger in de Vrijwilligersraad.'

Actiepunten

Paul: 'We hebben momenteel twee actiepunten waar we ons hard voor maken. We hebben bijvoorbeeld gemerkt dat de communicatie naar vrijwilligers toe niet altijd eenduidig is. Bij het aanscherpen van de coronamaatregelen viel dit goed op. Het was namelijk niet voor iedere vrijwilliger duidelijk wat de bedoeling was. Het zou daarom fijn zijn als alle vrijwilligers dezelfde informatie van de vrijwilligerscoördinatoren ontvangen. Zo voorkomen we verwarring en onduidelijkheid. Het zou jammer zijn als we hierdoor vrijwilligers kwijtraken.'

Rianne: 'Daarnaast willen we ons sterk maken voor scholing aan vrijwilligers. Medewerkers worden automatisch meegenomen in scholingsprogramma's, maar het is belangrijk om vrijwilligers hier ook in mee te nemen. Als je iets doet wat bij je past en waar je je zeker bij voelt, dan geeft dat zelfvertrouwen. Scholing kan hierbij ondersteunen. Dit geldt dus niet alleen voor medewerkers, maar ook voor vrijwilligers.'

Samen vinden we een oplossing

Rianne: 'Als Vrijwilligersraad proberen we naar de mening van vrijwilligers te luisteren en hen te steunen waar nodig is. We willen namelijk een inspirerende en positieve vrijwilligersomgeving nastreven, waardoor we samen met medewerkers van een oude dag een nieuwe dag kunnen maken!'

Meer informatie

Heb je zelf nog een suggestie voor de Vrijwilligersraad of zou je meer informatie willen hebben? Stuur dan een e-mail naar de Vrijwilligersraad via vrijwilligersraad@dewever.nl.

Locatie Boshuis

Rustig en ruimtelijk wonen in een bosrijke omgeving

Afgelopen maand ging de bouw van Boshuis, de nieuwe locatie van De Wever, feestelijk van start. Een groep genodigden was aanwezig om samen te proosten op dit spannende en feestelijke moment. Clustermanager Margriet Ratelband mocht officieel de eerste unit plaatsen.



De nieuwe bewoners van Boshuis wonen straks middenin de natuur. De locatie wordt namelijk in het groen van Stadsbos013 gebouwd. De groene omgeving nodigt uit om een wandeling te maken, vanuit het raam te luisteren naar een vogelconcert of om met een kopje koffie op het terras te genieten van de rust. Bewoners kunnen niet alleen buiten van de natuur genieten, de ruimtes in Boshuis zijn zo ontworpen dat buiten ook binnen komt. Door de grote ramen is er veel lichtinval en zicht op de omgeving.

In Boshuis zijn in totaal 128 studio's aanwezig. Bewoners, medewerkers en vrijwilligers kunnen gebruik maken van de brasserie, de kapsalon, de pedicure en de gezamenlijke woonkamers. Buiten is een terras en een belevingstuin.

Verhuizing

De bewoners, medewerkers en vrijwilligers van De Kievitshorst verhuizen begin volgend jaar naar Boshuis.

Kom ook eens kijken

In Intermezzo, het restaurant van De Kievitshorst, staat een informatiehoek met o.a. een maquette van Boshuis, allerlei foto- en filmmateriaal en een impressie van de materialen die gebruikt gaan worden bij de inrichting. Wij nodigen je uit om daar regelmatig eens te komen kijken.

Blijf op de hoogte

Wil je meer weten over Boshuis? Kijk op de webpagina deweaver.nl/boshuis of volg ons op Facebook via facebook.nl/boshuistilburg



Lessen in Latijn

Toen ik als miMakker Loeloe bij mensen met dementie op bezoek kwam, bleek dat zij het heel fijn vonden wanneer ze Loeloe iets konden leren. Een miMakker is nooit de slimste en staat open voor alle oplossingen die worden aangedragen. Maar altijd vanuit respect en op een clowneske manier. En kleine oplossingen brengen soms iets heel moois.

Zo kenden Mevrouw Boek en Loeloe elkaar al even. Was mevrouw tijdens de eerste ontmoetingen heel afwachtend, later ontstond er een ware vriendschap. “Daar is mijn rode vriendin weer!” riep ze vaak wanneer ze Loeloe zag, “Kom maar gauw bij me zitten!” En als Loeloe stuntelig naar haar toeschoof, schaterde ze het uit: “Jij met je fratsen!” Ze deelde niet alleen plezier, ook verdriet. Toen mevrouw Boek haar man was gestorven mocht Loeloe de rouwkaart voorlezen. “Mooi gedaan”, zei mevrouw. “Als ik dood ga, mag jij komen voorlezen. Maar dan wel je hoedje met bloemen opzetten!” Ze leerde Loeloe ook zingen in het Latijn, want dat kon ze zelf heel goed. Dat het niet klonk zoals het zou moeten, vergaf ze Loeloe. Het maakte haar zo aan het lachen, dat ze keer op keer aan Loeloe vroeg om weer Latijn te zingen. “Je hebt goed naar mij geluisterd lieve kind”, zei ze dan trots.

Afscheid nemen

Maar dan gaat het slecht met mevrouw Boek, de familie waakt bij haar. Net als iedere dinsdag loopt Loeloe langs de kamer van mevrouw. De

deur staat iets open en ze kijkt even naar binnen. Mevrouw Boek ligt op bed, ze heeft een bleek en ingevallen gezichtje, maar langzaam gaan haar ogen open. En wanneer ze Loeloe ziet, breekt een lach door en beginnen haar ogen te stralen: “Kom hier, lieve vriendin!” zegt ze zacht, maar zó blij. Haar dochter, die naast het bed zit, kijkt verbaasd op. Wanneer ze ziet hoe haar moeder reageert, wenkt ze. “Kom maar hoor, moeder vindt het fijn dat je er bent!” Loeloe loopt naar mevrouw Boek, die haar armen onder de dekens vandaan haalt om Loeloe te omhelzen. Ze knijpt met haar tengere hand zachtjes in de rode neus van Loeloe en schatert het uit wanneer ze zegt: “Hij is nep!” En weer mag Loeloe haar eigen Latijn zingen. Mevrouw straalt, ze krijgt zelfs bloesjes op haar wangen. Bij haar dochter lopen de tranen van ontroering over de wangen. Mevrouw Boek is al een tijd geleden overleden. Ze werd opgebaard in de kamer van de verpleegafdeling en ik, Nel, ging nog even afscheid van haar nemen. De dochter was er ook en is zichtbaar blij dat ik even kom condoleren. “Wat heeft moeder genoten van je bezoeken als Loeloe. Je hebt haar zoveel blijdschap gebracht. Daardoor werd haar verblijf hier nog zoveel mooier.” En ik kon alleen maar zeggen: “Ik zal haar nooit vergeten, ze heeft Loeloe en mij zoveel moois gegeven, ik ga haar missen.” En ik nam afscheid met de woorden: “Bedankt voor uw lessen lieve mevrouw Boek en rust zacht”.

Nel Hoogervorst