

De vweef

9

Magazine van De Wever

**Leefwereld is leidend
voor systeemwereld**

Regels Uit de Praktijk Slopen (RUPS)

Ruimte maken voor nog meer aandacht en tijd voor de cliënten



Voorwoord

De leefwereld centraal: kijken, luisteren en veel eigen wijsheid

Tussen kerst en oud en nieuw mocht ik een ochtend mee op stap met Marjo van Gils (ergotherapeut) in het kader van het project ‘Langer Actief Thuis’ in de Reeshof. We hebben samen een paar mensen bezocht die in korte tijd hun leven drastisch zagen veranderen. Door nieuwe lichamelijke en geestelijke tekortkomingen werd het leven voor deze mensen ogenschijnlijk uitzichtloos. De systeemwereld leek zich op te dringen.

We bezochten een mevrouw die haarfijn uitlegde dat iedereen haar zo graag wilde helpen dat ze zelf bijna geen keuzes meer had. Een dochter die zich zorgen maakt en het wel fijn vindt als de wijkverpleging elke dag langs komt. Professionals in het ziekenhuis die goedbedoeld ‘rechten’ op zorg hadden toegedicht. ‘Mijn dag werd bijna door anderen bepaald, ik ga toch niet thuisblijven om mijn ogen te laten druppelen?’ was haar reactie.

Gelukkig was deze mevrouw gezegend met een goede dosis eigenwijsheid en een betrokken ergotherapeut en wijkverpleegkundige. Zij begonnen met de vraag wat mevrouw zelf nog wilde. Eigenlijk door heel gewoon doelen met haar af te spreken op het gebied van de persoonlijke verzorging, het huishouden en vrije tijd. In 12 weken tijd lukte het om die kleine doelen te bereiken, waarbij mevrouw in het midden stond. Voor mij was het weer een eyeopener dat de systeemwereld, voor we het weten, het leven van een nieuwe cliënt of bewoner binnen komt vliegen. Het vraagt elke keer opnieuw kijken, luisteren en veel eigen wijsheid om die leefwereld centraal te blijven stellen. Veel leesplezier in deze Weef met mooie inspiratie om altijd te beginnen bij de leefwereld van mensen.

Marcel van der Priem
Raad van Bestuur



Inhoud

Voorwoord	2
Bewust van vandaag, onderweg naar morgen	4
Samen thuis in Eikenhuys	10
Regels Uit de Praktijk Slopen (RUPS)	14
Omgaan met dementie en zeer ernstig probleemgedrag	18
Watsnjoe 2.0: van, voor en door medewerkers	22
Chatgesprek Marcel van Sunten	25
‘Maak het verschil’ momentjes bij De Wever	26
Zorg voor groen, De Groene Wever	30
Een toilet vol met Wever-spullen	33
Wever Winterfestijn	34

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

Interviews
Elsje Aarts – de Bie, Cindy Szmytkiewicz en Carolijn Kuijpers

Fotografie
Scheepens, Elsje Aarts – de Bie en Cindy Szmytkiewicz

Ontwerp en opmaak
Studio Direct

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

Bewust van vandaag, onderweg naar morgen

De strategie van
De Wever voor de
periode 2023 tot 2026



‘Goed ouder leren
worden vraagt om een
andere mindset.
Het begint bij de
samenleving, maar het
geldt ook voor ons en
onze medewerkers’

De strategie van De Wever is verder ontwikkeld voor de periode 2023 tot 2026, waarom is dit nodig?

Marcel: ‘We bouwen altijd voort op iets dat er al is. Er liggen op dit moment een paar grote vraagstukken, onder andere op het gebied van ouderenzorg en de arbeidsmarkt. Dat geldt niet alleen voor ons, maar voor heel Nederland. Het is goed om dan met elkaar opnieuw de vraag te stellen: wat voor bewegingen moeten we maken? En hoe gaan we weer door?’

Chantal: ‘We hadden al een strategie, maar die hebben we opnieuw geijkt. Met het oog op ontwikkelingen die, al dan niet versneld, vanuit de buitenwereld op ons af komen. Die maken dat je je moet afvragen: doen we de dingen nog goed of moeten we ze aanscherpen of aanpassen? Dat hebben we gedaan.’

Jullie spreken over een aantal uitdagingen die op ons af komen, wat zijn de belangrijkste uitdagingen?

Chantal: ‘Ik vind het personeelsvraagstuk de belangrijkste uitdaging. Er liggen ook vraagstukken over het organiseren van de zorg en over het omgaan met verwachtingen, maar als je het allemaal plat slaat dan kom je toch weer bij personeel uit. Als je genoeg mensen zou kunnen aantrekken en zou kunnen blijven boeien en binden dan zou dat veel oplossen. Dan was er wel een financieringsprobleem, maar dan hadden we de opdracht om anders te organiseren niet zo duidelijk gevoeld.’

Marcel: ‘Dat gaat niet alleen over personeel vinden, maar ook over personeel behouden. Zorgen dat ze het werk met plezier doen.’

Chantal: ‘De constatering is dat dit niet in voldoende mate gaat lukken, dus dan gaan organisaties zoals de onze kijken naar een andere manier van organiseren. Dat is de grootste uitdaging, want hoe gaan we dat precies doen?’

Marcel: ‘Het gevolg van dat personeelstekort is dat er nog een hele grote uitdaging ligt in de samenleving. Want op welke zorg rekenen mensen nog? Waarbij denkt men in de toekomst nog ondersteund te worden? Zowel bij cliënten als bij medewerkers spelen er verwachtingen mee.’

Chantal: ‘Het is in Nederland al heel lang zo dat je hulp en aanbod krijgt als je een zorgvraag hebt. We zien nu een andere manier van zorgverlening ontstaan. Dat zijn we in Nederland niet gewend. De verwachting is altijd geweest dat je in een verzorgingsstaat zorg krijgt op het moment dat je die nodig hebt.’

Marcel: ‘En eigenlijk ook dat die zorg steeds beter wordt.’

Het gaat dan om het bijstellen van verwachtingen. Wat is er nodig om goed oud te leren worden?

Marcel: ‘Goed ouder leren worden vraagt om een andere mindset. Het begint bij de samenleving, maar het geldt ook voor ons en onze medewerkers.’

Chantal: ‘We denken dat oud worden iets gezegends of iets heel moois is. Terwijl oud worden in feite vaak een pijnlijk en verdrietig proces is, omdat je dingen niet meer kunt en de afhankelijkheid toeneemt. We stellen het oud worden vaak heel lang uit en denken: ‘Als ik eenmaal oud ben, dan regelt iemand anders het wel voor me.’ Maar dat is niet meer vanzelfsprekend in deze tijd. Als je oud wilt worden, dan moet je ook oud durven worden. Dat houdt in dat je eerder moet anticiperen op ouder worden.’

Marcel: ‘We zijn gewend om op jonge leeftijd dingen te leren en om voor jezelf te leren zorgen. Dat zou voor ouder worden ook moeten gelden. Hoe ga je ermee om als je dingen niet meer kunt? We zijn nu geneigd om mensen te gaan helpen, maar we moeten juist leren hoe je dingen zelfstandig kunt blijven doen als je ouder wordt.’

Chantal: ‘Dat gaat ook wel gebeuren, maar dat heeft even tijd nodig.’



Hoe doe je dat in de praktijk, goed oud leren worden?

Marcel: 'We moeten het dagelijks leven van de cliënten zoveel mogelijk in stand proberen te houden en voortbouwen op dat wat er al is. Dat klinkt misschien heel abstract, maar een goed voorbeeld is dat ik met Marjo van Gils (ergotherapeut) bij een mevrouw kwam die gewend was om schoon te maken. Nu krijgt deze mevrouw thuiszorg. Houdt het dan op met het schoonmaken van het huis of blijft ze het met een beetje hulp zelf doen? Een ander voorbeeld is van een bewoner die altijd graag ging zwemmen. Houdt dat op als hij of zij bij ons komt wonen of blijft het met hulp van anderen bestaan?'

Marcel: 'We zien dat goed ouder leren worden al gebeurt op de locaties van De Wever, maar het is niet alleen een vraagstuk van de bewoner of de zorgmedewerker. Het vraagt ook om hulp van de buitenwereld. We kunnen het leven van de cliënten niet alleen in die kleine binnenwereld laten plaatsvinden. We moeten de buitenwereld betrekken om het leven van de mensen zo gewoon als mogelijk te houden.'

Chantal: 'Als je het in een groter geheel bekijkt, van alle ouderen in ons land komt drie tot vier procent in een woonzorgcentrum. De rest blijft in de eigen omgeving, samen met anderen. De bijdrage die wij

kunnen leveren aan het anders inrichten van zorg is maar heel klein. We moeten het samen blijven doen, dat zou een antwoord zijn op de schaarste.'

Chantal: 'Ik wil nog wel iets toevoegen. Je kunt niet de illusie hebben dat je alles kunt blijven doen zoals toen je jong was. Dan leer je niet oud worden.'

Marcel: 'Het gaat om andere vormen van zingeving vinden. Dat hoort er ook bij.'

Chantal: 'Als mensen dingen niet meer kunnen doen dan zorgt dat voor een dip in de slijtage. Jouw veerkracht wordt aangetast, maar daarna ga je toch op zoek naar andere vaardigheden of daginvulling. De acceptatie dat dingen niet meer kunnen en de rouw die daarbij komt kosten heel veel energie, maar door veerkracht kom je daar wel weer uit.'

In de strategie gaat het over 'De Beweging', kunnen jullie uitleggen wat dit inhoudt?

Chantal: 'Wij onderkennen dat voor de uitdagingen van vandaag geen oplossing is die je morgen in kunt voeren. Het is belangrijk om de beweging op weg naar iets anders te onderkennen en te maken. Met het respect dat dat echt wel een aantal jaren gaat duren. We zijn tevreden als we bewegen naar iets anders en geen verwachting wekken dat we het zomaar gaan oplossen, want dat kan niet. De Beweging is de koestering dat er iets gebeurt om de uitdagingen van een antwoord te voorzien.'

In de strategie komt heel duidelijk naar voren dat de cliënt centraal staat en dat de medewerker op één komt. Wat wordt daarmee bedoeld?

Marcel: 'We werken al langere tijd met deze uitgangspunten. Wat we er opnieuw én nog steeds mee bedoelen is dat we goed naar de cliënt blijven kijken en luisteren. En dat we aan de andere kant ook veel beter naar de medewerker moeten kijken, die voor je het weet alleen nog maar met elkaar aan het rennen en vliegen zijn. En we moeten onderkennen dat het soms ook écht niet gaat.'

Chantal: 'We hebben heel lang alleen gesproken over de cliënt centraal. De medewerker op één is daarnaast gekomen. We zijn ons nog bewuster geworden dat de randvoorwaardelijkheid er wel in zit dat je de medewerker aan boord houdt en dat hij of zij plezier heeft in het werk. Daarom willen we deze twee dingen meer naast elkaar positioneren.'

Marcel: 'Praktisch gaat het er dan bijvoorbeeld over dat we ook onderkennen dat niet iedereen in een standaard manier van roosteren of opleiden past. Daar hebben we nu echt meer aandacht voor en dat mag er zijn tegenwoordig. Vroeger moest je die ene opleiding maar gewoon doen, maar nu kan dat anders.'

Chantal: 'Maar dat is ook weer heel weerbarstig, dus ook hier is de beweging al te koesteren. Je hebt zoveel meningen, zoveel mensen. Het is belangrijk dat we onderkennen dat we daar nog wat te winnen hebben.'

Hoe gaat De Wever dat in de praktijk doen, die medewerker op één zetten?

Chantal: 'Die beweging hebben we enkele jaren geleden al ingezet door de Rijnlandse manier van werken te introduceren. We beschouwen de medewerker als een professional die vanuit vakmanschap zijn of haar werk uitvoert. Daaromheen hebben we ook zeggenschap georganiseerd.'

'Je kunt dat eigenlijk alleen doen als je bewust aandacht geeft, daar zit de sleutel. Dat hoeft niet per se aandacht van een leidinggevende te zijn, maar ook aandacht voor elkaar is belangrijk. Mensen horen en zien, daar zit het verschil.'

Marcel: 'We willen de medewerker nog meer betrekken en horen hoe hij of zij over de dingen denkt.'

Welke uitdagingen komen hier bij kijken? Waar moeten we als organisatie en medewerkers samen mee aan de slag?

Marcel: 'Het is belangrijk dat we samen met de zorgmedewerker kijken hoe het anders kan. Moeten we de bewoner overal bij ondersteunen? Tijdens de strategiesessies met medewerkers kwam bijvoorbeeld naar voren dat zij zelf de huisarts bellen. Toen vroegen we ons gezamenlijk af: waarom doet de familie dat niet? Dat vind ik een mooi voorbeeld. Als je de medewerker wilt ontlasten, moeten we samen onderzoeken hoe je het anders kunt doen.'

Chantal: 'En dat is soms super lastig. Wij denken vaak te weten wat de medewerker wil, maar dat is in de praktijk zo ontzettend divers. Het verschilt echt per persoon. De ene oudere medewerker wil bijvoorbeeld jonge mensen opleiden in het werk, terwijl een andere oudere medewerker soms juist lekker rustig wil kunnen werken. Het is zo individueel dat het moeilijk is om daar op te organiseren.'

Marcel: 'Met de tekst medewerker op één schep je wel een grote verwachting, want wat hoort iemand als je die zin zegt?'

Chantal: 'Je moet de medewerker wel kennen om te weten wat hij of zij zou willen. We willen laten blijken dat we ze horen en dat we geen beslissingen langs hen heen nemen.'

Chantal: 'Met project RUPS (Regels in de Praktijk Slopen) proberen we bijvoorbeeld de administratieve lasten te verlichten. Daarbij moeten we wel alert blijven dat we niet weer allemaal regels op gaan stellen om te evalueren of we de administratieve zaken wel écht kunnen schrappen. Dan komen er alleen maar meer regels bij.'

Marcel: 'Het vertrouwen hebben dat degenen die de besluiten nemen dat op de juiste grond doen is heel belangrijk.'

De Wever wil met de locaties een zichtbare plek in de wijk vormen. Waarom is de rol van De Wever in de wijk zo belangrijk? Wat houdt die rol precies in?

Chantal: ‘Het zijn van een zichtbare plek in de wijk in de letterlijke zin is niet het doel. Het gaat erover dat we onderkennen dat we een onderdeel zijn van de samenleving. Ook de mensen die bij ons wonen in de laatste levensfase en met een complexe zorgvraag. Daarnaast kunnen we bijdragen aan ontmoeting en kunnen we met onze deskundigheid onder andere de huisartsenpraktijk ondersteunen. Dat vinden wij onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.’

‘Onze locaties zijn een mooie manier om dat te doen. We kunnen de mensen uit de wijk mee laten doen aan een activiteit of de horeca voor de wijk openstellen. We kunnen bijdragen aan de strijd tegen eenzaamheid en aan cohesie. Soms is een woonzorgcentrum wel letterlijk een zichtbare plek in de wijk. Waar dat mogelijk is willen we dat wel stimuleren.’

Marcel: ‘De letterlijke drempel van het woonzorgcentrum moet geen figuurlijke drempel zijn.’

Chantal: ‘We willen eigenlijk af van het instituut. Dat is eigenlijk niets nieuws. Locaties De Heikant, De Bijsterveld, Den Herdang of Satijnhof zijn eigenlijk al onderdeel van de wijk.’

Marcel: ‘Sinds het concept van het restaurant in Satijnhof is veranderd en ontmoeting wordt gestimuleerd, zie je dat er veel meer interactie is tussen de bewoners van de locatie en de bewoners van de wijk.’

Chantal: ‘Mensen associëren het woonzorgcentrum met de laatste levensfase en kunnen het daarom niet prettig vinden om er te komen. Het is belangrijk dat dat stigma eraf gaat en dat de locaties worden gezien als een leuke plek voor ontmoeting of om bijvoorbeeld af en toe een kaartje te leggen. Dat is een ander beeld en dan is het hartstikke waardevol.’

Marcel: ‘Als je het van buiten naar binnen organiseert, dan wordt het ook logischer om van binnen naar buiten te gaan. Het gaat over een

beweging die leunt op wat er al was. Die zinvolle daginvulling, wordt dat alleen op de locaties geregeld of kan dit breder worden opgepakt? Gelukkig zijn er al heel veel mooie voorbeelden. Kijk maar eens op de Facebookpagina's van de locaties. Er gebeurt veel.’

Chantal: ‘Het gaat erom dat je de locaties open en transparant houdt en niet als instituut beschouwt.’

De Wever wil met haar portfolio nadrukkelijker naar ‘samen en deskundig’. Hoe wil De Wever dit gaan doen?

Chantal: ‘De Wever investeert, in samenwerking met de behandelaren en professioneel deskundigen, in het ontwikkelen van expertise en kennis en kunde op het terrein van gespecialiseerde doelgroepen. We investeren in functie- en zorgprogramma's. We doen dat met name rondom de doelgroepen jonge mensen met dementie en dementie en zeer ernstig probleemgedrag, maar ook rondom de ontwikkeling van het functieprogramma. Hierbij horen onder andere eten en drinken, slikken, seksualiteit, agressie en palliatief terminale zorg. Met de expertteams en de expertgroepen geven we hier veel aandacht aan. We zien hier in de toekomst ook een belangrijke rol voor De Wever weggelegd. Dat bedoelen we met samen en deskundig. Dat doen we samen met universiteiten, met andere zorgpartners en met UKON en TRANZO.’

Marcel: ‘Ook ondersteunen we de eerstelijnszorg stevig met de deskundigheid van onze behandelaren en onze artsen. Als er een huisartsenpraktijk belt voor hulp, dan gaan we helpen.’

In de strategie wordt ook gesproken over duurzaam organiseren en over De Groene Wever. Kunnen jullie uitleggen wat dit inhoudt en waarom het belangrijk is?

Chantal: ‘Wij zijn een maatschappelijke organisatie. Vanuit onze maatschappelijk verantwoordelijkheid vinden we het belangrijk om op dit thema onze bijdrage te leveren. We kunnen daar nog goede stappen zetten.’

Marcel: ‘In Nederland is de zorgsector goed voor

ongeveer zeven procent van de totale CO2 footprint. We hebben grote panden die verwarmd moeten worden en we scheiden het afval nog niet overal op de juiste manier. We kunnen echt veel betekenen.’

In de strategie wordt ook gesproken over een bredere inzet van technologie. Wat is er nog nodig om dit in de praktijk te realiseren?

Marcel: ‘Ik denk dat we echt nog aan het begin staan van het omgaan met technologie. Als technologie op een andere plek blijkt te werken, moeten wij het ook durven om ermee aan de slag te gaan.’

Chantal: ‘We hebben onderschat dat het in huis halen van technologie en het op strategisch niveau omarmen van technologie niet meteen betekent dat de zorgteams er ook mee aan de slag (kunnen) gaan. We investeren de komende tijd bewust en extra in het implementeren, borgen en beheren van technologie. We moeten dit net zo serieus nemen als het onderzoeken waar technologie toepasbaar is. Anders loopt het niet in een tempo waarvan wij denken dat het kan en zou moeten.’

Marcel: ‘De technologie moet natuurlijk ook wel goed werken, dat is een randvoorwaarde.’

Chantal: ‘Het is denk ik een mix van tijd, kunde en cultuur. Voor veel mensen is het een grote verandering in hun werkwijze. Ze doen het altijd op een bepaalde manier en nu moet dat ineens anders.’

Marcel: ‘Dat geldt eigenlijk voor alles. Mensen moeten het samen of met hulp van technologie op een andere manier gaan doen. Dat is geen big bang,

maar vraagt wel extra aandacht. Als we die aandacht er niet aan besteden, dan gaat de beweging niet gebeuren. We moeten onze medewerkers laten zien wat er is en blijven helpen en begeleiden.’

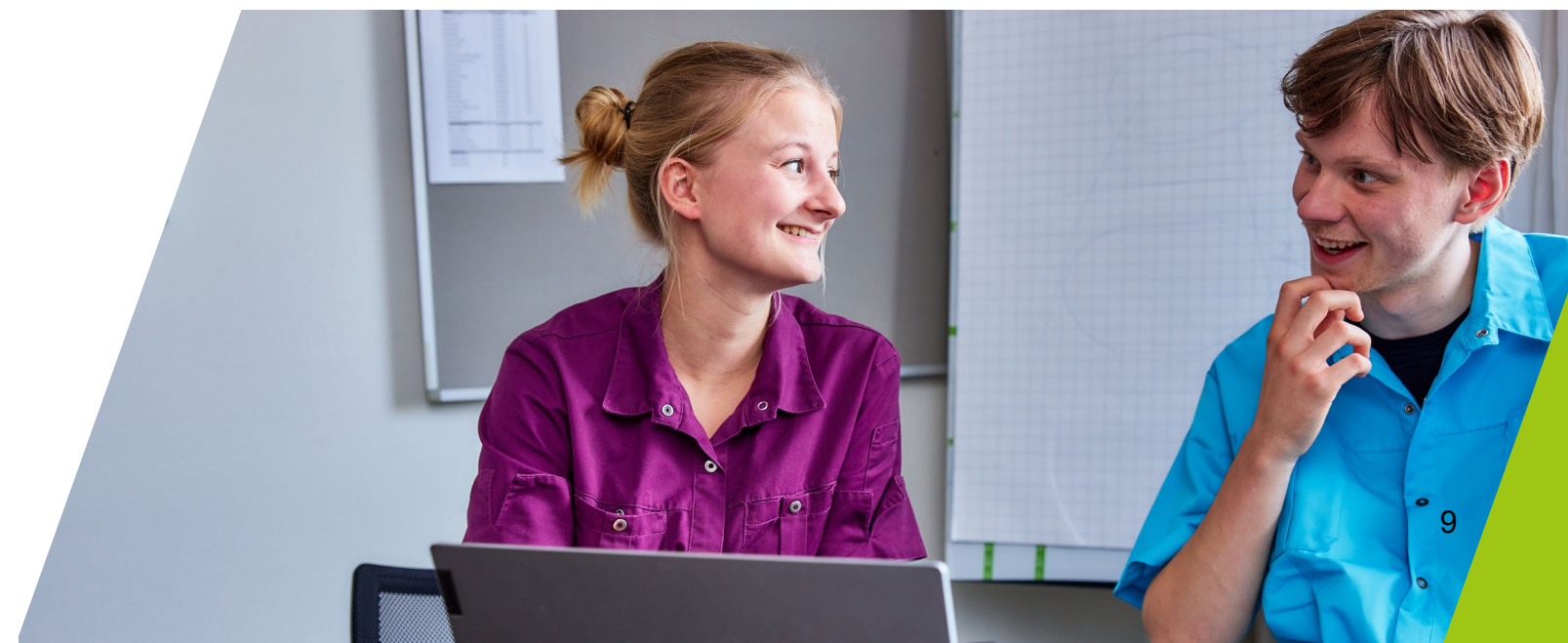
Wat willen jullie tot slot nog toevoegen?

Chantal: ‘Alle veranderingen die we door willen voeren hebben veel tijd nodig om effect te sorteren, maar ondertussen staat de wereld in brand. Het verschil tussen de urgentie van buitenaf en hoe snel je kunt veranderen, dat is wel echt iets dat zorgen baart. Je kunt culturele veranderingen niet in een dag doen, terwijl de wereld vraagt om het in een dag geregeld te hebben. Daar zit een enorme discrepantie tussen. Dat maakt het wel ingewikkeld. Dit gebeurt niet alleen in de ouderenzorg, maar dat is een maatschappelijke constatering. En daar zitten wij middenin.’

‘Als we het dan hebben over ondersteuning door technologische oplossingen, ga die technologie maar eens in je organisatie doorvoeren. Daar gaat de hele organisatie op reageren en dat kost gewoon tijd.’

Marcel: ‘Het is niet zo dat we nu een strategie hebben gemaakt waarvan we zeggen: ‘en zo moet het’. Nee, we snappen dat de praktijk weerbarstig en complex is.’

Chantal: ‘Ik zou willen dat je een handboek kon maken, maar zo werkt het niet.’



Samen thuis in Eikenhuys

Eikenhuys is een nieuwe woonplek van De Wever in Berkel-Enschot die in maart 2023 wordt geopend. Het motto van Eikenhuys is 'Samen thuis in Eikenhuys'. Het welzijn van de bewoner is het uitgangspunt. Familie en naasten (het sociale netwerk van de bewoner) blijven een rol spelen in het dagelijks leven van de bewoner. Eikenhuys is onderscheidend als het gaat om het nieuwe zorgconcept op basis van leefmilieus, de betrokkenheid van het sociale netwerk en de zorg die geleverd wordt als thuiszorg. In een interview vertelt Clustermanager Anja Meeuwesen over de nieuwe locatie.



Op 15 maart 2023 wordt locatie Eikenhuys in Berkel-Enschot opgeleverd. Wat maakt locatie Eikenhuys anders dan de andere locaties van De Wever?

'Als familieleden van de bewoner bij ons komen, vertellen we het verhaal over participatie in het leven van hun familielid. We benoemen het belang hiervan voor hun familielid, maar vooral ook voor henzelf. We snappen dat mensen overbelast kunnen zijn op het moment dat er een verhuizing plaats kan vinden, maar we willen na de periode van tot rust komen vooral samen het proces gaan doorlopen. We willen gelijkwaardig samenwerken met het netwerk. Dit doen we door hen overal bij te betrekken aan de voorkant en hen ruimte te geven om dingen naar ons toe aan te dragen. We gaan ook inzetten op bijvoorbeeld workshops om handvatten te geven. Bijvoorbeeld voor de omgang met de verschillende fasen van dementie waar hun familielid zich in kan bevinden.'

'We willen de bewoners zo lang als mogelijk betrekken houden bij de maatschappij. Dat betekent dat we ons met de wijk verbonden hebben. Hoe mooi is

het als bewoners van Eikenhuys nog deel kunnen blijven nemen aan de verenigingen waar ze bij gezeten hebben? Als dit eventueel niet meer buiten de locatie kan, gaan we kijken hoe we dat in de locatie zouden kunnen organiseren.' 'Daarnaast zijn we ook actief aan de slag met de Stichting Alzheimer om een dementievriendelijke gemeenschap te creëren. Dit omdat onze locatie tegenover het winkelcentrum zit. We willen de winkeliers begeleiden in de omgang met mensen met dementie. Deze groep zal in de thuissituatie ook steeds meer gaan groeien, omdat plaatsen in verpleeghuisinstellingen schaars zijn. We trekken hierin al met netwerkpartners uit Berkel-Enschot op.'

Een van onze oneliners is 'Leefwereld is leidend voor systeemwereld' hoe zie je dat terug in Eikenhuys?

'Bij Eikenhuys zullen we aansluiten op het systeem van en rondom de bewoner. Dus als de bewoner bijvoorbeeld gewend is om maar twee keer per dag te eten, dan sluiten we daar op aan. Dat kan betekenen dat ze op een ander tijdstip dan gebruikelijk een warme maaltijd krijgen.'

Hoe zien samenwerkers dit terug in hun werk?

'Van samenwerkers wordt verwacht dat ze flexibel zijn en meebewegen met de wens van de bewoner. Het kan zo zijn dat die iedere dag weer anders is. Uiteraard geldt altijd dat er kaders zijn waarbinnen we dingen kunnen doen. De vraag kan bijvoorbeeld zijn dat iemand drie keer per dag gedoucht wil worden. Dan zullen we daar met het netwerk een oplossing voor zoeken, omdat we dit niet vanuit ons kunnen organiseren. Het antwoord kan dus vaak 'ja' zijn en vervolgens is de vraag: 'Hoe gaan we dat samen organiseren?' Wat doen wij en wat doet het netwerk of een maatje?'

Bij Eikenhuys staat zelfstandig wonen vanuit de visie 'Leven in Vrijheid' voorop. Wat kun je daar over vertellen?

'Leven in Vrijheid betekent voor Eikenhuys dat bewoners de hele locatie kunnen gebruiken. We hebben daarom ook geen vaste ontmoetingsruimte per verdieping voor bewoners. De bewoner kan aansluiten in de ontmoetingsruimte waar hij of zij zich het prettigst voelt. Binnen die ontmoetingsruimtes zullen we op termijn met leefmilieus gaan

werken, passend bij de behoeften van de groep bewoners die er woont. Waar het anders is dan op andere locaties van De Wever, is dat we aan de voorkant bij de familie of het netwerk aangeven dat de voordeur voor iedereen open is, tenzij dit niet verantwoord zou zijn. Op dat moment wordt er op individueel niveau ingesteld dat de voordeur dicht blijft als deze bewoner er voor zou staan.'

'Daarnaast vinden we het belangrijk dat ook de familie zich thuis voelt. Dit proberen we te creëren door Eikenhuys ook hun huis te laten zijn. Wij zijn als samenwerkers te gast in Eikenhuys. Voor samenwerkers betekent dit dat familie dus bijvoorbeeld ook toegang heeft tot de koelkast in de ontmoetingsruimte om iets te pakken voor de bewoner of om koffie te zetten en te schenken. Net zoals je dat thuis doet voor bezoek. We spreken bewust van ontmoetingsruimtes, omdat de huiskamer bij de bewoner in zijn of haar eigen appartement is.'

'Wat ook van belang is, is dat we aansluiten op het bestaande levensritme van de bewoner. Als iemand



bijvoorbeeld gewend is om pas na twaalf uur naar bed te gaan, omdat hij altijd avonddiensten heeft gewerkt, dan wordt die gelegenheid ook binnen Eikenhuys geboden.'

Je gebruikt verschillende termen die we nog niet eerder hebben gehoord. Samenwerkers, cultuurmakers, maatjes, waar staan deze termen precies voor?

Cultuurmakers

'We zijn met een klein groepje gestart om de visie voor Eikenhuys te beschrijven. We hebben collega's uit het expertteam dementie, collega's van Bureau Zorgadvies, de managers van Eikenhuys en een afvaardiging van de cliëntenraad en de ondernemingsraad betrokken. Toen de visie op papier stond zijn we na gaan denken over hoe deze uitvoerbaar te maken. Op dat moment hebben we bedacht om met cultuurmakers te gaan werken, die straks na opening van Eikenhuys de visie ook kunnen gaan borgen. We waren er al snel uit dat dit mensen uit het zorgproces moeten zijn, omdat wij hier als managers te ver vanaf staan om de juiste keuzes te maken. Zij moeten het uiteindelijk samen gaan doen. Daar is het idee cultuurmakers geboren. Het is immers een bepaalde cultuur die we neer willen zetten en dat kunnen we maar één keer goed doen. Samenwerkers die in het

team staan kunnen de cultuur beter borgen dan managers, die verder weg staan.'

Samenwerkers

'Vanuit de visie hebben we met elkaar gezegd dat we alles samen gaan doen. Je kunt Eikenhuys zien als een kleinschalige woonvorm, maar dan grootschalig uitgevoerd. Om die reden is ervoor gekozen dat alle samenwerkers, behalve de ondersteunende groep, de basiszorg en medicatie kunnen geven. Door dit zo in te regelen, ben je relatief met meer mensen om het stukje basiszorg te geven. Zo blijft er meer tijd over om aan de daginvulling te besteden. Dat is wat we op Eikenhuys belangrijk vinden. Als paraplu hanteren we het welzijn van de bewoners, maar daar zijn wel een aantal randvoorwaarden voor nodig: zorg en behandeling, wonen en daginvulling.'

'Om het ook echt samen te kunnen doen gaan we werken met vier rollen samenwerkers, die ieder hun eigen taken en verantwoordelijkheden hebben. Een heel groot deel overlapt elkaar echter. Achter deze rollen zitten de functies die we kennen van ons functiehuis.'

- 'We hebben de **ondersteunende samenwerker**. Deze functie is vergelijkbaar met de cliëntondersteuners op andere locaties. Deze samenwerker heeft als taken het verzorgen van de verschillende

ruimtes in Eikenhuys, het begeleiden van de maaltijden van de bewoners in de ontmoetingsruimtes, het Grand Café en op het eigen appartement en het ondersteunen bij de geplande welzijnsactiviteiten.'

- 'Dan is er de gewone **samenwerker**, vergelijkbaar met de functies helpende plus of woonondersteuner plus. Het verschil is hier dat de woonondersteuner plus geen zorg beroepsopleiding heeft gedaan. Wel heeft deze samenwerker een traject op maat gevolgd, waarbij certificaten behaald worden. Zo kunnen zij uiteindelijk de basiszorg geven en mogen zij medicatie delen op het niveau van wat wij kennen als helpende plus. Dit traject loopt via het ROC en zal in februari geëvalueerd gaan worden. Op basis daarvan gaan we kijken hoe we dit traject ook uit kunnen gaan zetten voor andere locaties. Het streven is dat dit vanaf september dit jaar kan starten.'
- 'De functie van de **coördinerende samenwerker** komt overeen met de functie GVP-er, zorgcoördinator of coach daginvulling. Zij worden de buddy van een bewoner. Ze gaan dit samen doen met een samenwerker, zodat je altijd met twee

personen bent, ieder met zijn eigen kijk op de situatie.'

- 'De **gespecialiseerde samenwerker** past bij de functie van verpleegkundige, senior verpleegkundige of woonbegeleider op hbo-niveau. Ook in deze groep is iedereen een buddy met een samenwerker.'

'Naast deze andere benamingen en het denken in rollen, spreken we ook over groepen in plaats van teams. Dit is een bewuste keuze, omdat we vinden dat we samen één team zijn, met daarbinnen vier groepen, die ieder verantwoordelijk zijn voor 15 bewoners. Deze groepen werken over alle verdiepingen. We hebben ze dus verticaal verdeeld in plaats van horizontaal. Zo is het makkelijker om ook eens bij een andere groep te helpen, omdat je die collega's en bewoners al kent. Je komt ze immers al tegen tijdens je werk. De drempel zal dan lager zijn om het ook samen te doen. Dit betekent wel dat je grotere afstanden moet lopen, maar dat hebben we vooraf goed met elkaar besproken vanuit de waarde die hieraan hangt.

Maatjes

'De **maatjes** zijn bij ons de vrijwilligers. We kiezen voor deze term, omdat we er naar streven om hen ook te koppelen aan een individuele bewoner of een groep. Een maatje suggereert voor ons gelijkwaardig samenwerken. Dat is wat we op Eikenhuys willen, met elkaar, de bewoner, het netwerk en de maatjes.'

Wil je verder nog iets toevoegen?

'We hebben samen gewerkt aan een toekomstbeeld voor de ouderenzorg. Na de intensieve periode van voorbereiden en uitwerken is het spannend wat het gaat opleveren. Wij hebben er zin in en alle vertrouwen dat onze plannen ook waarheid gaan worden. We hopen uiteindelijk dat de gekozen werkwijze op Eikenhuys als voorbeeld kan dienen voor onze bestaande locaties, waar we uiteindelijk ook aan de slag zullen gaan met het anders organiseren van de zorg.'



Regels Uit de Praktijk Slopen (RUPS)

Ruimte maken voor nog meer
aandacht en tijd voor de cliënten

Hoe fijn zou het zijn als zorgmedewerkers nog meer tijd voor de cliënten overhouden? Dat is de kern van de beweging Regels Uit de Praktijk Slopen (RUPS). Projectgroep RUPS onderzoekt, samen met de medewerkers van De Wever, welke regels en rapportages verminderd of weggelaten kunnen worden. Minder rapporteren betekent meer tijd en ruimte voor de cliënten. Vijf leden van de projectgroep vertellen over RUPS en de bijdrage die zij vanuit hun vakgebied leveren.

Annelies de Jong - clustermanager

‘De stip op de horizon zou voor mij zijn dat zorgprofessionals zich afvragen: ‘hebben we überhaupt nog wat te registreren bij De Wever?’

‘De projectgroep RUPS en de zorgprofessionals van De Wever gaan samen onderzoeken welke zaken gerapporteerd moeten worden en welke regels eigenlijk overbodig zijn. We volgen hierbij een landelijke trend waarbij de focus meer ligt op persoonsgericht welzijn. Een cliënt ontvangt gemiddeld anderhalf jaar zorg van De Wever. We willen deze periode in iemands leven zo normaal en mooi mogelijk maken. Het lijkt niet passend om dan streng op de regels te gaan zitten. We vragen ons daarom

af: ‘Wat heeft waarde en waar kijken we nu in een ander perspectief naar?’ We willen het leven van de cliënt zo fijn mogelijk maken. Als we bepaalde regels schrappen, vragen we minder van de cliënt en creëren we meer ruimte voor de zorgprofessional.’ ‘De afgelopen jaren zijn er veel protocollen opgesteld. Daarmee zijn er ook heel veel regels en rapportages bijgekomen. Zorgmedewerkers krijgen dagelijks te maken met een grote hoeveelheid administratie. Dat heeft niet alleen invloed op het werkgevoel van de medewerker, maar ook op de tijd die zij kunnen besteden aan wat écht belangrijk is: het contact, de nabijheid en het woon- en leefgevoel van de cliënten.’ ‘We zijn niet de eerste VVT-organisatie

die kritisch kijkt naar de administratieve last. We volgen de landelijke ontwikkelingen. Koepelorganisatie Actiz en VILANS bieden VVT-organisaties handvaten om regels of rapportages weg te laten. Daarnaast ligt er natuurlijk een schat aan informatie bij onze medewerkers. Zij weten als geen ander welke rapportages noodzakelijk zijn en welke er mogelijk geschrapt kunnen worden. We willen alle zorgmedewerkers uitdagen om mee te denken over wat er kan worden losgelaten. Misschien zijn we daarbij wel professioneel ongehoorzaam door te zeggen: ‘Dat doen we ook niet meer’. We trekken samen op en activeren een beweging waarbij we niet weten waar we aan het eind van het jaar uit gaan komen.’

‘De stip op de horizon zou voor mij zijn dat zorgprofessionals zich afvragen: ‘Hebben we überhaupt nog wat te registreren bij De Wever?’

Anita Leermakers - strategisch adviseur

‘Kwaliteit werd altijd bepaald aan de hand van metingen en registraties, maar we bewegen nu meer naar observatie en het verhaal.’

‘Vanuit mijn rol als strategisch adviseur draag ik ideeën aan en denk ik mee over hoe we onze initiatieven in de praktijk kunnen uitvoeren. We toetsen of we bepaalde regels of registraties wel echt weg kunnen laten. Met het oog op kwaliteit moeten we kunnen ‘uitleggen en motiveren’ waarom we er voor kiezen om bepaalde zaken niet meer te doen. We hebben daarbij te maken met inspecties, zorgkantoren en soms ook met de overheid.’ ‘Vanuit kwaliteit en beleid is het best wel spannend wat er nu gebeurt. Met het oog op onze maatschappelijke opdracht, de vergrijzing en de financiële druk komt kwaliteit in een ander daglicht te staan. Kwaliteit werd altijd bepaald aan de hand van metingen en registraties, maar we bewegen nu meer naar observatie en het verhaal. Door alles wat er nu gebeurt wordt kwaliteit minder tastbaar en meetbaar.’

‘Wij zijn overigens niet de enige die deze beweging maken. We zijn ook aangesloten bij een Lerend Netwerk Kwaliteit met collega ouderenzorgorganisaties Mijzo en Thebe. We hebben hier samen gesprekken

over en iedereen worstelt met dezelfde vraagstukken. Als we samen optrekken, samen een standpunt innemen en onze keuzes samen verantwoorden hebben we meer zeggenschap.’ ‘Ik vind het belangrijk om de medewerkers nadrukkelijk uit te nodigen om aan te geven waar ze tegenaan lopen. Waarvan denken zij: ‘Het kost alleen maar tijd en het levert eigenlijk niks op.’ Er zijn al heel veel initiatieven, maar het is mooi als onze eigen medewerkers aangeven waar ze last van hebben en wat ze anders willen. Soms zullen we dingen eenvoudig op kunnen lossen, maar we krijgen zeker ook te maken met complexere zaken. We maken steeds een actuele top drie van onderwerpen waar we mee werken. Dat kan eigenlijk van alles zijn, ‘de medewerkers zijn in de lead’.

Roel Vissers - GZ-psycholoog

‘We moeten leren omgaan met onzekerheid, dat je de dingen niet altijd precies weet.’

‘Als psycholoog zie ik soms dat dingen op de werkvloer beter kunnen. Ik ga in gesprek met de verzorging en stel soms kritische vragen. Waarom doen we dit eigenlijk? Is het zinvol wat we doen of doen we het omdat het ooit zo is bepaald?’

‘Ik zie in ons eigen vakgebied ook nog dingen die we kunnen schrappen. Ik heb al overleg gehad met het hoofd van de medische dienst. Vanuit de arts worden er allerlei metingen gevraagd, bijvoorbeeld gewicht, bloeddruk, etcetera. De vraag is: Moeten we dit altijd standaard doen? Heeft het meerwaarde? Het kost de teamleden veel geregeld om mensen op de weegschaal te krijgen. Je hebt ook te maken



Ben van den Brandt - kwaliteitsadviseur

‘Als je het proces goed inricht, dan heb je geen controle nodig.’

‘Ik ben aangesloten bij project RUPS vanuit mijn rol als kwaliteitsadviseur. Kwaliteit staat voor veel medewerkers vaak gelijk aan veel procedures en afspraken. Ik denk dat wij ook een beetje als schuldige worden gezien als het op administratieve lasten aan komt. Je ziet nu heel sterk een beweging van administratieve lastenverlichting op gang komen. Het is soms best dubbel, want we nemen nu regels onder de loep die eerst heel belangrijk waren én die we vaak ook met elkaar hebben bedacht. Een goed voorbeeld zijn de HACCP Hygiëneregels rondom voeding. Ik kom uit de dienstverlening sector en ben in het verleden heel fel aan de gang gegaan met de hygiëneregels rondom eten en drinken. Nu gaan we kijken of die regels nog wel iets toevoegen. Dat is voor mij soms moeilijk.’

‘We moeten ons goed afvragen welke wetgeving er aan bepaalde regels ten grondslag ligt. Kunnen we die wetgeving zomaar passeren? Het is belangrijk dat we goed beargumenteren en onderbouwen waarom we bepaalde keuzes maken. En als we er voor kiezen om regels te schrappen, dan moet iedereen binnen De Wever er in mee gaan. We moeten elkaar rugdekking geven, tot op het hoogste niveau binnen de organisatie. Alleen als we gezamenlijk optrekken, gaat het lukken.’

‘Ik zie ook wel raakvlakken tussen het schrappen van regels en LEAN, een methode waar we binnen De Wever veel mee werken. Ik heb zelf een Black Belt LEAN behaald. Dat helpt me wel om door de LEAN bril naar het geheel te kijken. We gaan op zoek naar verspillingen in het proces. Binnen LEAN gaan we er vanuit dat controle iets overbodigs is. Als je het proces goed inricht, dan heb je geen controle nodig. Dat is een mooi uitgangspunt.’

met mensen met dementie die het niet altijd begrijpen. Een verpleegkundige heeft altijd een lijstje met honderd dingen die ze nog moet doen. Het zou fijn zijn als wij die lijst flink korter kunnen maken.’

‘De artsen reageren heel positief op dit initiatief. Er zitten al een paar dingen in de pijplijn die we willen gaan schrappen. Samen kwamen we tot de conclusie dat we het doel van een bepaalde administratieve handeling soms uit het oog zijn verloren. Dat komt denk ik vanuit een gezamenlijke behoefte aan rust en controle. We moeten leren omgaan met onzekerheid, dat je de dingen niet altijd precies weet. De professionals op de vloer verstaan hun werk en weten heel goed wat ze doen. Ik heb liever dat ze goed nadenken of goed naar de cliënt kijken en op basis daarvan een voorstel doen in plaats van dat ze klakkeloos een regeltje volgen. Het helpt om een team zelfstandiger te maken. Dat is in het begin spannend, niet meer alles meten en controleren.’

‘Ik denk dat we het gesprek met elkaar aan moeten gaan en bepaalde regels in gezamenlijkheid moeten schrappen. Als behandelaars moeten we daar samen met de zorgteams in optrekken. Zo kunnen we veel meer tijd besteden aan hetgeen dat echt belangrijk is. Dat vind ik heel motiverend om mee bezig te zijn.’

Wendy Faro - senior verpleegkundige De Wever Thuis

‘We mogen best wel eens buiten de lijntjes kleuren en schoppen tegen de regels die worden opgelegd.’

‘Ik ben vanuit de thuiszorg aangesloten bij project RUPS. In mijn functie als senior verpleegkundige ben ik betrokken bij het optimaliseren van werkprocessen en maak ik de vertaalslag naar de dagelijks-te praktijk de dagelijkse praktijk op de werkvloer. De Wever Thuis is al best ver met het schrappen van administratieve zaken die op de zorglocaties nog wel worden gedaan. We hebben natuurlijk met andere eisen te maken. Bij ons gelden HACCP Hygiëneregels rondom voeding bijvoorbeeld niet, maar er zijn ook administratieve zaken die wij al hebben geschrapt. Zo doen we niet standaard meer een risicosignalering, maar wordt dit voortaan alleen op verzoek van de huisarts of op indicatie van de wijkverpleegkundige gedaan. Rapporteren wordt alleen nog gedaan als er iets afwijkt van het zorgplan. In het verleden rapporteerden we bijvoorbeeld na ieder bezoek ‘zorg volgens afspraak’, maar dat hebben we nu losgelaten. Het intake pakket hebben we ook flink uitgedund, nadat we merkten dat er weinig mee werd gedaan. Dat is voor de cliënt ook een stuk overzichtelijker. In het verleden kreeg de cliënt bij de intake zo veel papieren dat hij of zij door de bomen het bos niet meer zag.’

‘In het begin vonden medewerkers het best lastig om de regels los te laten. Eerst tekenden zij en de cliënt bij bij vervangen door: iedere wijziging het zorgplan, maar dit werd op een gegeven moment alleen nog maar bij het eerste zorgplan en bij grote veranderingen. Onze werkzaamheden worden ook steeds meer gedigitaliseerd. Dat is soms even wennen, maar op termijn zien alle medewerkers dat het een stuk gemakkelijker en efficiënter werkt.’ Al deze efficiëntieslagen hebben er in de thuiszorg voor gezorgd dat we tijd hebben om meer cliënten te verzorgen. Het zorgplan wordt nu bijvoorbeeld gelijk door de cliënt digitaal ondertekend op de Ipad. We hoeven het niet meer uit te printen en weer in te scannen. We hebben de afspraak dat je alle admi-

nistratie bij de cliënt thuis afhandelt. Je leest het dossier, je rapporteert en je belt indien nodig met de arts tijdens het zorgmoment bij de cliënt. Zo maken we de looproutes van onze collega’s zo efficiënt en passend mogelijk.’

‘Ik hoop dat De Wever Thuis een goed voorbeeld is voor de zorglocaties én dat we van elkaar kunnen leren. Zorgmedewerkers zijn dusdanig opgeleid dat ze in korte tijd heel veel kunnen signaleren. Zijn die lijstjes dan wel nodig? Natuurlijk moeten we niet pats boem alle regels overboord gooien. Als de regels de medewerkers ondersteunen, moeten we het vooral blijven doen. Maar registreren om het registreren is zinloos. We mogen best wel eens buiten de lijntjes kleuren en schoppen tegen de regels die worden opgelegd. De zorg is niet meer de zorg van vijf jaar geleden. We hebben het met zijn allen keihard te behalen. Het moet efficiënter en dat zal in de toekomst alleen nog maar meer worden.’

De projectgroep RUPS gaat niet alleen kijken naar de thema’s die we niet meer gaan registreren, maar doet vooral ook een oproep aan professionals bij De Wever om ideeën en voorstellen in te sturen van thema’s die we kunnen loslaten. We maken altijd een top drie met voorstellen. De eerste top drie van thema’s is:

- Maandelijks wegen van bewoners laten we vervallen;
- Defecatielijst laten vervallen;
- Stoppen met gebruik van papieren toedienlijst in de thuiszorg. Hiervoor komt een elektronisch toediensysteem in de plaats.

Heb jij een voorstel voor een thema dat we los kunnen laten? Stuur jouw voorstel dan naar rups@dewever.nl.



Omgaan met dementie en zeer ernstig probleemgedrag

Het regionaal expertisecentrum (REC) D-ZEP

Geïnterviewde: Corrie Aarts



‘De zorgmedewerkers gaan ook op **consultatie** om advies te geven’

In het voorjaar van 2021 werd het regionaal expertisecentrum D-ZEP (Dementie en Zeer Ernstig Probleemgedrag) opgericht. Cliënten met dementie die zeer ernstig probleemgedrag vertonen kunnen tijdelijk worden opgenomen op afdeling Mondriaan op locatie De Hazelaar. Daarnaast adviseert het expertisecentrum collega zorgverleners uit de regio over de omgang met cliënten met dementie en zeer ernstig probleemgedrag. Nu, bijna twee jaar later, vertelt projectmanager Corrie Aarts hoe het regionaal expertisecentrum D-ZEP er nu voor staat en wat de plannen voor de toekomst zijn.

Wat was destijds de reden om een regionaal expertisecentrum D-ZEP te starten?

Corrie: ‘We zagen een toename in het aantal mensen met dementie die ook zeer ernstig probleemgedrag vertoonden. KPMG deed onderzoek naar kleine doelgroepen met een complexe zorgvraag, daar kwam deze doelgroep ook uit naar voren. Toen is in de regio besproken dat De Wever dit project op zou pakken. Dat doen we nu samen met de Nederlandse Zorgautoriteit.’

Wie zijn er toen aangehaakt om het expertisecentrum op te gaan zetten?

Corrie: ‘We werken samen met een aantal bestuurders in de regio. Judith van Erve was al teammanager van afdeling Mondriaan. De zorgmedewerkers op deze afdeling op locatie De Hazelaar waren al gespecialiseerd in zeer ernstig probleemgedrag. Specialist ouderengeneeskunde Nynke Hosseinion, GZ-psycholoog Sietske Visser en senior verpleegkundige Jacqueline van Berkel sloten ook aan. Ik help als projectmanager om de grote lijnen mee uit te zetten. We doen het samen met het hele zorgteam. Zij zijn uiteindelijk degenen die er staan en die het werk steeds aanpassen om aan de nieuwe zorgstandaarden te voldoen.’

Wat doet het regionaal expertisecentrum D-ZEP precies?

Corrie: 'Cliënten kunnen tijdelijk bij ons verblijven. Het doel is dat de cliënt daarna terugkeert naar de woonomgeving waarin hij of zij al verbleef. Vaak komt een cliënt naar ons vanuit een andere zorglocatie in de regio.

Indien mogelijk keert de cliënt na opname terug, maar soms is er teveel gebeurd of sluit de setting echt niet meer aan op de zorgbehoefte. Dan wordt er gekeken naar een passende woonplek voor diegene.'

'De zorgmedewerkers gaan ook op consultatie om advies te geven. Nu is dat vaak nog op afdelingen van zorglocaties, maar we hopen dat we in de toekomst ook in de thuissituatie op consultatie kunnen gaan. Het is belangrijk om de zorgverlener, naaste of mantelzorger van de cliënt mee te nemen in het behandeltraject. Als de zorgverlener het oude gedrag weer aanneemt, is de kans groot dat de cliënt ook in oude patronen terugvalt.'

'Daarnaast hebben we in samenwerking met Amarant een leergang Omgaan met Probleemgedrag ontwikkeld. In de leergang worden verschillende methodieken en een stuk praktijk behandeld, zodat zorgmedewerkers weten hoe ze met een cliënt met probleemgedrag kunnen omgaan. Uiteindelijk is het de bedoeling dat alle zorgmedewerkers van

De Wever deze leergang gaan volgen.' Tot slot zijn we ook lid van het landelijk kennisnetwerk D-ZEP. Binnen het kennisnetwerk wordt de zorgstandaard voor deze doelgroep vastgesteld. Alle expertisecentra werken vanuit dezelfde zorgstandaard. In het kennisnetwerk delen we actief kennis en leren we van elkaar.'

Vraagt het om een andere manier van werken om met deze doelgroep om te gaan?

Corrie: 'Jazeker. De zorgmedewerkers op de D-ZEP afdeling werken de-escalerend. Je moet kennis hebben van prikkelverwerking, zodat je tijdig herkent wanneer cliënten spanning opbouwen. Zo kun je een escalatie voorkomen. We houden ons strikt aan afspraken, zodat we goed kunnen monitoren of een behandeling wel of niet werkt. Dat klinkt logisch, maar soms worden er afspraken gemaakt met bijvoorbeeld de psycholoog die niet worden nageleefd. Daar wordt op de D-ZEP afdeling extra aandacht aan besteed.'

'We bieden ook een stukje nazorg voor medewerkers. Het team wordt daar speciaal in geschoold. Aan het einde van de dag nemen de medewerkers even de dag door. Als de medewerkers ergens tegenaan lopen kunnen ze ook ondersteuning krijgen.'

Wat is jullie stip op de horizon?

Corrie: 'We willen de afdeling graag verhuizen naar de begane grond, zodat mensen ook naar buiten kunnen. Buiten zijn is een belangrijke interventie bij probleemgedrag. We willen ons door blijven ontwikkelen. Er zijn wisselingen in het team, dus we blijven scholen en vernieuwen. Het is belangrijk om een stukje ervaring te borgen op de afdeling.'

'We bereiden ons ook voor op een auditie, zodat we een keurmerk kunnen behalen. Externen komen dan kijken of we voldoen aan de eisen die gesteld zijn door het kenniscentrum. Als dat zo is, worden we officieel benoemd tot regionaal expertisecentrum.'

Aanmelden regionale werkbezoeken op locatie De Hazelaar

Op donderdag 30 maart 2023 en op dinsdag 3 oktober 2023 zijn er van 13.00 uur tot 16.30 uur weer regionale werkbezoeken op locatie De Hazelaar gepland. Dit werkbezoek is interessant voor verwijzers, zorgadviseurs, managers, behandelaren en medewerkers vanuit het primaire zorgproces. Inhoud van de middag: toelichting van het project, specifieke werkwijze afdeling Mondriaan, kennis en scholing, wijze van aanmelden, bespreken van dilemma's en samenwerking met de regio. Meld je snel aan want vol is vol! Aanmelden kan door een e-mail te sturen naar c.janssen@dewever.nl.



Geïnterviewde: Sanna Elsendoorn

Watsnjoe 2.0: van, voor en door medewerkers

Sanna Elsendoorn werkt als interim manager WIO (Wetenschap, Innovatie en Onderzoek) bij De Wever. Team zorgtechnologie, team LEAN coaching, de kwaliteitsadviseurs, het DOT (Dementie Opleidings- en trainingscentrum) en het VIO (Video Interactie Ouderenzorg) vallen onder haar verantwoordelijkheid. Sanna begon, toen ze als interim manager bij De Wever aan de slag ging, als 'opperhoofd' bij Watsnjoe. Die opdracht heeft ze na een paar maanden neergelegd. Nu ze Annemieke van Brunschot tijdelijk vervangt is ze in die rol ook lid van het kernteam van Watsnjoe.

Watsnjoe

Sanna: 'De Wever werkt samen met Thebe en Mijzo, dat noemen we 'het lerend netwerk'. Het lerend netwerk heeft twee jaar geleden het zorgcongres Watsnjoe georganiseerd. Tijdens dit online event, een 14-uur durende radio-uitzending voor medewerkers, vrijwilligers en cliënten, was er veel aandacht voor de laatste innovaties. Dit innovatiecongres was zo'n succes dat de drie ouderenzorgorganisaties besloten om niet alleen eens in de twee jaar een congres te organiseren, maar ook om de samenwerking groter te maken: Watsnjoe 2.0. Deze unieke samenwerking zijn we nu aan het vormgeven en uitrollen. Er staat een nieuw innovatiecongres gepland voor het najaar van 2023, maar de samenwerking is veel breder dan dat. We bundelen de krachten om niet apart van elkaar het wiel uit te vinden.'

Innovatie vanaf de werkvloer

Sanna legt uit: 'Met onze drie organisaties willen we proactief een klimaat organiseren waarbinnen innovatie vanaf de werkvloer het uitgangspunt wordt. Het doel van de samenwerking is om een fysieke en digitale plaats te bieden die zorgmedewerkers enthousiasmeert, stimuleert en faciliteert bij het ontwikkelen, testen en implementeren van zorginnovaties. Zodat zij zelf met innovatieve ideeën komen, zij weten het beste tegen welke problematiek ze aanlopen en kijken er vaak anders naar dan een manager. Team zorgtechnologie blijft werken zoals ze deden. Watsnjoe richt zich op bottom up innoveren en is van, door en voor medewerkers.'

Van, voor en door medewerkers

Sanna: 'Ik zal een voorbeeld geven van hoe wij Watsnjoe voor ons zien: Een medewerkster van Mijzo werkt op een afdeling met cliënten met zware dementie. Iedere vrijdag wordt er daar op de afdeling bingo gespeeld. Haar cliënten konden niet meedoen, want gewone bingo is te moeilijk. Dat vond zij frustrerend en ze kwam op het idee om een dementie-vriendelijke variant van bingo te maken. Ze is eerst zelf gaan knutselen en heeft toen aangeklopt bij Watsnjoe. Er moest patent worden aangevraagd, een leverancier, enzovoort. Dat hele proces heeft

Watsnjoe samen met haar gedaan. Mijzo is de partij binnen Watsnjoe die hierin de kar heeft getrokken. Twee maanden geleden was de lancering van de kijk-en-voel-bingo. Er zijn er al 400 rondgedeeld binnen de drie organisaties. Deze medewerkster geeft nu presentaties om haar collega's te informeren.'

Mindlabs

'De fysieke plaats van Watsnjoe komt in de nieuwbouwlocatie van MindLabs aan de Spoorzone in Tilburg. We verwachten daar begin april te openen. Hier wordt een 'werkplaats' gecreëerd, waar medewerkers met studenten, docenten en bedrijven samen komen om innovaties uit te werken op sociaal vlak en op het gebied van technologie en proces. Daarnaast werken we toe naar een digitaal platform. We willen brainstormsessies, bijeenkomsten en webinars gaan organiseren.'

'Een andere partij in het gebouw is onder andere de opleiding Fontys ICT. De plek nodigt sowieso uit om een netwerk op te bouwen en een innovatief klimaat te realiseren', legt Sanna uit.





Vraag en aanbod bij elkaar

Ze vervolgt: 'We richten ons op kennisdeling en nieuwe inzichten en werken daarom veel samen met het onderwijs. Wij zijn bijvoorbeeld opdrachtgever van een opdracht aan 100 eerstejaarsstudenten Communicatie van Avans Hogeschool. Wij hebben gevraagd of de studenten concrete voorbeelden van events en andere mogelijke initiatieven kunnen aandragen, waarmee Watsnjoe 2.0 aan onze interne medewerkers gepresenteerd kan worden. De eindconcepten zijn onlangs gepresenteerd door de studenten. De ideeën en uitwerkingen gaan wij in ons plan gebruiken. Daarnaast hebben we begin december een VR-proeverij georganiseerd met Fontys ICT. We werken ook met de onderwijsgroep Tilburg samen.'

Vernieuwingen met impact

'De uitdagingen in de ouderenzorg zijn groot. Samen met Thebe en Mijzo hebben we de afgelopen jaren dankzij Watsnjoe ontdekt hoe zinvol het is om samen op te trekken om de zorg te vernieuwen. Als we willen dat onze bewoners ook in de toekomst passende zorg en ondersteuning krijgen, hebben we vernieuwingen nodig met impact. We verwachten

met Watsnjoe 2.0 medewerkers te stimuleren om met innovatieve ideeën te komen. Zodat het echt vanuit onze organisaties zelf komt.'



Heb je vragen over Watsnjoe of heb je een idee of vraag over innovatie? Neem contact op met: Sanna Elsendoorn, s.elsendoorn@dewever.nl, +31 6 43 615 916.

Chatgesprek

DeWeef

Marcel van Sunten

Leefwereld is leidend voor systeemwereld

Kun je iets vertellen over jouw rol binnen De Wever? 10:24 ✓

Ik ben Manager I&A en ben verantwoordelijk voor het beheren en veranderen van onze Informatievoorziening en technologie, zodat deze steeds beter bijdraagt aan ons dagelijks werk en daarbij kan ondersteunen. Dit doe ik samen met een team van functioneel beheerders, projectleiders, ICT ondersteuners, een informatie-architect en een security officer. 10:27

Hoe kijk jij vanuit jullie afdeling naar de onliner 'Leefwereld is leidend voor systeemwereld'? 10:34 ✓

Een hele mooie onliner. Zeker omdat de zorg en welzijn voor onze bewoners en cliënten best belast wordt met allerlei procedures, patronen, protocollen enzovoort. Soms staan die 'systemen' in de weg om onze cliënten hun eigen regie te kunnen laten nemen. Maar soms vinden we het ook pijnlijk als iemand zegt 'jullie van ICT stellen de systeemwereld leidend'. Technologie en onze applicaties moeten altijd bijdragen aan de zorg en welzijn van onze bewoners en cliënten. Vanuit I&A hebben we ook de opdracht om de kosten te bewaken, te zorgen dat de techniek blijft werken en natuurlijk om er voor te zorgen dat een aanpassing voor één team, niet leidt tot een groot ongemak ergens anders. En we moeten natuurlijk als De Wever voldoen aan de wetgeving en allerlei protocollen en standaarden. Af en toe best een stevig dilemma dus. 10:42

Jullie afdeling is redelijk gericht op de systeemwereld, hoe verliezen jullie de leefwereld niet uit het oog? 10:44 ✓

Ja, zo worden we wel vaak gezien. Zeker omdat we ICT-systemen beheren en vernieuwen. Daar zitten vaak procedures, protocollen en zelfs wetgeving ingebakken. Het is dan al snel een onderdeel van de 'systeemwereld' die we in de onliner bedoelen. Ons streven is in ieder geval om het vooral samen te doen. Het is de zorg (of een andere opdrachtgever) die aangeeft wat de behoefte is. Het is ons doel om bij alle verandertrajecten te sparren met zorgmedewerkers en andere collega's om zo de best passende oplossing neer te zetten en onze dilemma's te bespreken. 11:08

Hoe passen jullie de onliner op afdeling I&A toe? 11:12 ✓

Ook wij hebben onze ingesloten patronen en procedures die niet altijd meer goed bijdragen aan onze dienstverlening en ons werkplezier. Met LEAN proberen we in ieder geval slimmer te werken en vooral ook ons te richten om wat echt onze taak is. Maar het allerbelangrijkste is dat we als I&A niet dat ene clubje ver weg op De Hazelaar zijn, maar echt samen met de zorg op te trekken en zichtbaar te zijn. 11:16

Kun je een aantal mooie voorbeelden benoemen? 11:18 ✓

Nou, voordat er aan de ondersteunende diensten werd gevraagd om in de drukke zomerperiode te ondersteunen in de zorg, hadden we al de afspraak binnen I&A dat iedereen een keer mee gaat lopen in de zorg. Juist om van elkaar te leren. Daarnaast richten we steeds meer gebruikersgroepen in om samen te bepalen wat de behoefte is en hoe we de ICT-systemen kunnen verbeteren. Zo lossen we samen steeds meer en beter dingen op. 11:22

‘Maak het verschil’ momentjes bij De Wever

Hoe maken medewerkers van De Wever het verschil? Een ‘maak het verschil’ momentje betekent een moment waarop je de dingen nét iets anders doet dan normaal en daardoor zorgt voor meer bewonersgeluk of meer eigen regie van de bewoner.



Het maken van het verschil en het creëren van een thuisgevoel voor bewoners kan in hele kleine dingen zitten. Bijvoorbeeld door bewoners zelf koffie in te laten schenken, waarbij ze zelf kunnen kiezen of ze melk of suiker in de koffie willen en zelf mogen roeren. Dit soort momentjes zorgen voor meer eigen regie of een vertrouwd gevoel van vroeger en thuis.

We hebben medewerkers via Intranet gevraagd om voorbeelden te geven van momentjes waarop zij het verschil maakten voor bewoners. Daar kwamen een aantal mooie voorbeelden uit naar voren. We hebben vier medewerkers geselecteerd die

meer kunnen vertellen over hun ‘maak het verschil’ moment.

‘Een stapje extra zetten en daarmee het verschil maken, dat is mijn doel’

Als we Marie-Thérèse Schaapsmeeders vragen naar haar ‘maak het verschil’ momentje hoeft ze daar niet lang over na te denken. Marie-Thérèse wil altijd het verschil maken. Marie-Thérèse: ‘Ik werk al lang bij De Wever, dit jaar vier ik mijn 25-jarig jubileum. Maar ook als je al lang ergens werkt kun je doelen hebben en er voor gaan. Mijn voornaamste doel voor de komende jaren is het verschil maken. Ik wil overal aan meedoen, mee-

denken en mensen op de werkvloer meenemen. Verbinding maken. Dat zit in heel veel dingen. Als ik iets zie of hoor ga ik er meteen mee aan de gang. Laatst zag ik een bericht op Facebook over iemand die graag in de zorg wilde werken, die persoon benader ik dan actief. Een ander voorbeeld uit mijn werk is dat we een cliënt hadden die wel 25 keer per dag op het belletje drukte. Ze ging cognitief erg achteruit. Toen bedacht ik dat een robotpoes misschien wat voor haar zou zijn. Ik moest er een gaan lenen, maar het was een groot succes, ze was er zo blij mee. Collega’s kregen er tranen van in de ogen. Zoiets eenvoudigs heeft grote impact.’

‘Heel veel dingen erbij doen is voor mij gewoon, ik denk er niet bij na. Ik krijg er energie van. Het gaat gewoon vanzelf. Het grootste compliment kreeg ik van een collega die zei: ‘Marie-Thérèse jij hebt ons opgetild.’ ‘Prachtig toch? Een stapje extra zetten kan zoveel opleveren.’

‘Wij hebben oog
voor iedereen bij
ons in huis’



‘Alle bewoners zijn bij ons in beeld’

Samen met haar collega's zorgen dat de cliënt op nummer 1 staat, dat is hoe Cindy Dekker het verschil wil maken. Cindy: ‘Wij hebben oog voor iedereen bij ons in huis. Ook de mensen die niet meteen iets vragen of actief meedoen met activiteiten zijn bij ons in beeld. Wij kennen alle 125 bewoners en met team Welzijn proberen we zo goed mogelijk in te spelen op individuele vragen en behoeftes. Zo kunnen bewoners zo lang mogelijk eigen regie houden.

Laatst wilde een van de bewoners naar de uitvaart van zijn zus, hij had alleen niemand die mee kon. Dan gaan wij net zolang zoeken totdat we een vrijwilliger hebben gevonden die mee kan. Zoiets is natuurlijk belangrijk voor een bewoner, maar ook voor op het eerste oog minder belangrijke zaken doen wij moeite. Een bewoonster had een snoepspot waar ze graag van uitdeelde. Die was kapot gevallen. Zij vond het fijn om zelf naar de winkel te gaan en zelf een nieuwe uit te zoeken en dit niet aan haar kinderen te vragen. Ze was er zo blij mee toen we voor haar begeleiding naar de winkel regelden! Voor haar was dát van grote waarde. Het is dus zaak om de vraag achter de bewoner te horen. Inmiddels weet ik dat als iemand boos is of veel klaagt dat er vaak iets anders achter schuilt. Soms is even een praatje en wat aandacht al voldoende. Als coach daginvulling is geen dag hetzelfde, veel zaken kun je niet plannen. Ik vind dat fijn, ik heb de mooiste baan van het verpleeghuis zeg ik wel eens. Als je een ander een goed gevoel geeft, heb je zelf ook een fijne werkdag.’

‘Voor mij is nu duidelijk: ieder mens wil wat’

Claudi Olieslagers werkt al 29 jaar als coach daginvulling bij De Wever en deed vorig jaar mee met een pilot, de opleiding voor ADL (Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen) hulp. Deze opleiding heeft voor haar voor veel inzichten gezorgd. Claudie: ‘Ik ben anders gaan kijken naar de zorg en naar wat de bewoner nodig heeft. Even voor de duidelijkheid: ik ben heel blij met mijn werk als coach daginvulling en heb nooit verpleegkundige willen worden, maar tijdens deze opleiding is me pas duidelijk geworden wat een bewoner echt nodig heeft. Ik ben erachter gekomen dat je een bewoner heel goed moet kennen om te weten wat hij of zij echt nodig heeft op het gebied van daginvulling. Je voert andere gesprekken in de rol van ADL hulp. Mensen stellen zich kwetsbaar op, ik help ze met wassen en aankleden, maar ik stel me ook kwetsbaar op: ik ben de dame van de bingo die ze komt verzorgen. Dat levert de mooiste gesprekken op. Als je dan vraagt wat iemand echt wil, dan krijg je toch een ander antwoord als bij een kopje koffie.

Voor mij was dat echt een eyeopener. Ik ben op een andere manier naar bewoners gaan kijken. De individuele bewoner achter de deur is voor mij belangrijker geworden. Vooral het inzicht bij mensen die niet aan activiteiten mee willen doen. Die zeggen wel eens: ‘ik wil niks’. Voor mij is nu duidelijk: ieder mens wil wat. Voorheen nam ik genoegen met een nee, nu weet ik dat ik met iedereen iets kan. De een heeft genoeg aan een praatje, de ander wil het liefst op pad. Mensen vertellen hun levensverhaal

en ik probeer dat aan te vullen. Dat is toch mooi? Dat betekent ook dat ik niet vastroest. Het werk verandert, maar ik ook!’

‘Onze bewoners zorgen voor momenten van bewustwording’

Gerda van der Sande werkt als coach daginvulling. Haar ‘Maak het verschil momentje’ was tijdens een wandeling met een bewoonster. Gerda: ‘Ik wandel elke week met een bewoonster. Zij loopt zelf maar heeft wel begeleiding nodig die haar een beetje stuurt. In beweging blijven is goed voor haar. Als je zo wekelijks samen loopt, praat je ook met elkaar en zij gaf een keer aan dat het haar zo heerlijk zou lijken om weer een keer in het gras te zitten, net als vroeger. Dat onthoud je natuurlijk en toen het vorig jaar op een van de eerste voorjaarsdagen lekker weer was en droog dacht ik bij mezelf, dit is een mooi momentje. Ik hielp haar met gaan zitten en toen hebben we lekker even zomaar gezeten. Haar grote glimlach zei genoeg. Collega's die ons gezien hadden zeiden later dat ze

dachten dat ze gevallen was, maar dat was dus niet zo. Zij genoot van dat moment en ik ook, omdat het je zo bewust maakt van het moment wat je anders onbewust voorbij zou laten gaan. Dat doet wel iets met je. Dat is hetzelfde als dat ik wel eens op een duofiets zit met een bewoner. Die kan dan zeggen: ‘Heerlijk toch hé die wind door je haar’. Ik fiets elke dag maar zou daar zelf nooit bij stil staan. De kleine dingen waar je bewoners blij mee maakt, zijn vaak ook inzichtmomentjes voor jezelf.’

‘De kleine dingen waar je bewoners blij mee maakt, zijn vaak ook inzicht momentjes voor jezelf’



Geïnterviewde: Jeline Bos

Zorg Voor Groen, De Groene Wever

Duurzaamheid is een belangrijk thema binnen De Wever. Als zorgorganisatie voelen wij een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid als het gaat om het beperken van onze impact op het klimaat, milieu en leefomgeving. Jeline Bos werkt als strategisch adviseur duurzaamheid en facilitaire dienstverlening voor De Wever. Zij vertelt in dit artikel over De Groene Wever, welke initiatieven er al genomen zijn, en welke weg we nog te gaan hebben.

Jeline: 'Duurzaamheid gaat over het evenwicht tussen mens, milieu en economie en ervoor zorgen dat we de aarde niet uitputten. We zien dat het klimaat verandert en dat de temperatuur op aarde stijgt. Dit heeft grote gevolgen voor de gezondheid en het milieu. De samenleving heeft de opgave om dit te veranderen en een gezonde wereld achter te laten voor toekomstige generaties.'

Duurzaamheid krijgt een vaste plek

Jeline vertelt verder: 'Ook binnen de zorgsector is een beweging in gang gezet naar een duurzame zorgsector. Wij voelen een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid om ons hiervoor in te zetten. Wij willen onze voetafdruk zo klein mogelijk maken en kritisch en verantwoord omgaan met grondstoffen. Daarnaast is gezondheidsbevordering voor onze bewoners en medewerkers een belangrijk thema. Bij De Wever vatten we alles wat met duurzaamheid te maken heeft samen onder de paraplu 'De Groene Wever'. De komende jaren werken we samen aan 5 thema's:

- **Vastgoed en energie.** Hoe verduurzamen wij onze gebouwen en hoe gaan wij om met ons energieverbruik?
- **Vervoer.** Het verduurzamen van het wagenpark. En hoe beperken we de CO2 uitstoot van onze vervoersbewegingen?
- **Circulair werken.** Spaarzaam omgaan met grondstoffen en materialen. Hoe goed scheiden we ons afval en hoeveel restafval hebben we? Wat doen we op het gebied van voedselverspilling?
- **Gezondheidsbevordering.** Een gezonde werk- en leefomgeving voor onze medewerkers en bewoners. Onderdeel hiervan is gezonde, gevarieerde en duurzame voeding. Wat kunnen we hier nog in doen?
- **Bewustwording en gedrag.** Het vergroten van de bewustwording en kennis over de impact van de zorg op het klimaat en milieu bij medewerkers en bewoners. En hoe nemen we hen mee in dit gedachtegoed?

De afgelopen jaren zijn er al heel veel goede initiatieven genomen binnen de organisatie. Een vervolgstap is dat we vanuit een centrale visie duurzaamheid echt een plek geven binnen De Wever. Tegelijkertijd faciliteren we enthousiaste medewerkers om (verder) met duurzaamheid aan de slag te gaan. Bovendien starten we met een Green Team, een platform voor medewerkers waar we kennis delen over duurzaamheid en goede voorbeelden delen binnen de organisatie.'



Wat is er al gebeurd op het gebied van duurzaamheid?

De Wever is aangesloten bij de regionale Green Deal Duurzame Zorg en werkt samen met partners aan duurzaamheidsdoelen. Jeline geeft voorbeelden: 'Nieuwbouwlocaties worden gebouwd volgens de BENG-normen (Bijna Energieneutrale Gebouwen), twee auto's van het mobiel zorgteam zijn afgelopen jaar vervangen door elektrische auto's, het registreren van swill (restafval van voeding), het monitoren van energieverbruik. En vorig jaar hebben we natuurlijk de energiebingo voor medewerkers georganiseerd. Een leuke manier om duurzaamheid laagdrempelig en positief onder de aandacht te brengen. Als je de bingo nog wil doen, deze is terug te vinden op intranet bij de groepspagina van De Groene Wever. De energiebingo leverde veel duurzame bewustwording en groene ideeën en tips van medewerkers op. Een paar voorbeelden: Wij willen een regenton

aanschaffen, kan dat? Kunnen we bij elkaar op kantoor zitten om energie te besparen? Hoe kunnen we afval nog beter scheiden?'

Samen voor duurzaamheid

Jeline vervolgt: 'We merken dat er veel enthousiasme is om met dit onderwerp aan de slag te gaan. Veel medewerkers zijn thuis natuurlijk ook bezig met energie besparen en afval scheiden, op deze manier trekken we dat door naar het werk. Ook bewoners betrekken we bij onze duurzaamheidsplannen.

We willen bewustwording ook bij hen stimuleren. Hoe mooi zou het bijvoorbeeld zijn als we met bewoners activiteiten doen die bijdragen aan duurzaamheid? We hebben zeker nog een weg te gaan maar ik ben er van overtuigd dat als we ons hier samen voor inzetten we stap voor stap dingen bereiken.'



Duurzaam inkopen

‘Wat we ook graag aanpakken is circulair werken. Dat betekent: werken zonder afval en met hergebruik van grondstoffen. We streven naar een hoogwaardig gebruik en (waar mogelijk) hergebruik van materialen. Ook willen we steeds meer duurzaam geproduceerde materialen gebruiken. Aan ons de taak om goede afspraken te maken over het duurzaam inkopen van bijvoorbeeld verbruiks-materialen, voeding, verpakkingen etc. We verlagen daarmee onze impact op het klimaat want in Nederland is de zorgsector verantwoordelijk voor 13% van het totale grondstoffengebruik,’ legt Jeline uit.

Duurzaamheid in de toekomst

Jeline besluit: ‘Wat mijn beeld voor de toekomst van duurzaamheid binnen De Wever is? Als over een paar jaar medewerkers vertellen en laten zien hoe zij duurzaam werken. En dat we onze bewoners ook betrekken bij deze belangrijke opdracht om een gezonde wereld achter te laten voor toekomstige generaties.’

‘Duurzaamheid gaat over het **evenwicht** tussen **mens, milieu en economie** en ervoor zorgen dat we de aarde niet uitputten’

Heb je naar aanleiding van dit artikel vragen of heb je ideeën over duurzaamheid? Of wil je aansluiten bij het Green Team van De Wever? Mail naar: Degroenewever@dewever.nl



Een toilet vol met Wever-spullen



Marion van Dinteren werkt op afdeling Rietveld, locatie De Hazelaar. Toen we hoorden dat Marion haar toilet vol met Wever-spullen heeft hangen, moesten we natuurlijk even een kijkje nemen.

‘Ik werk al 7 jaar bij De Hazelaar dus de afgelopen jaren heb ik aardig wat verzameld. In corona-tijd ben ik begonnen met het versieren van deze ruimte. We kregen regelmatig kaartjes of cadeautjes van zowel naasten van cliënten als van De Wever. Heel fijn dat er zoveel mensen aan ons dachten. Ik vond het

jammer om deze spullen maar ergens in de kast te leggen, daarom ben ik de spullen en kaartjes gaan verzamelen en op gaan hangen. Gezellig toch? Door collega's wordt er vaak om gelachen, maar een kale ruimte is ook maar zo saai!’



Wever Winterfestijn

Samen sloten we het jubileumjaar af!



Op donderdag 15 december werd het Wever Winterfestijn in het Spoorpark in Tilburg georganiseerd. Een kerstborrel voor vrijwilligers en medewerkers om het 25-jarig jubileumjaar van De Wever samen af te sluiten.

Een avond vol blijе gezichten, plezier en gezelligheid. Gelukkig hebben we de foto's nog!



De Wever

Contact

Dr. Deelenlaan 6, 5042 AD Tilburg

T 0800 339 3837



DeWeverTilburg

@dewevertilburg



De Wever

