

De **weef**

10

Magazine van De Wever

De Beweging

reablement, samenredzaamheid en verbinding

Eikenhuys draagt bij

aan een dementievriendelijke gemeente

Inhoud

Interview Raad van Bestuur	3
Tilburg Ten Miles	5
Een rooster in balans, dat doen we samen!	6
De Geheugenwinkel	10
Eikenhuys draagt bij aan een dementievriendelijke gemeente	14
Proost op positieve energie	16
Werken en ontwikkelen zonder diploma	18
De ouderenzorg in beweging: reablement, samenredzaamheid en verbinding	22
Duurzaam organiseren vanuit een Groene Wever bril	28
Interview Reablement & Langer Actief Thuis	30
Watsnjoe	36

Colofon

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

Interviews
Cindy Szmytkiewicz, Elsje Aarts -
de Bie en Anne van den Boomen

Fotografie
Tycho Merijn, Stijn Rompa, 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.

Raad van Bestuur

Wie de recente nieuwsberichten heeft gevolgd, is ongetwijfeld op de hoogte van de uitdagingen waar de Nederlandse ouderenzorg momenteel mee kampt. Een groeiend tekort aan personeel en een stijgend aantal zorgbehoevende ouderen dagen ouderenzorgorganisaties uit om hun aanpak drastisch te veranderen. Tegelijkertijd hebben financiële tegenvallers de sector getroffen: hogere lonen, verminderde vergoedingen voor vastgoed, minder steun van de overheid en onvoldoende compensatie voor inflatie. Hoewel het kabinet op Prinsjesdag de bezuinigingsplannen enigszins heeft afgezwakt, blijkt dit niet voldoende om te voorkomen dat ouderenzorginstellingen volgend jaar massaal verlies lijden. In dit kader ondersteunt De Wever een manifest van Brabantse ouderenzorginstellingen. Hierin pleiten zij voor meer flexibiliteit en tijd om de broodnodige overgang naar de toekomst te kunnen maken, zonder gedwongen te worden tot bezuinigingen. Marcel en Chantal delen in een interview hun ervaringen en visie op deze uitdagende situatie.

We hebben het standpunt van de Brabantse ouderenzorgorganisaties kunnen lezen in het manifest. Op welke manieren laat De Wever van zich horen en waarom is dat belangrijk?

‘We zagen een korting op de ouderenzorg afkomen die ook voor De Wever op zo’n korte termijn niet valt te realiseren. Al voor de zomer hebben we via de formele kanalen van ons laten horen. Chantal is zelfs als bestuurslid van Actiz bij minister Helder op bezoek geweest. Ook hebben we ons beide in diverse media geuit over dit vraagstuk. Samen met collega’s in de regio zijn we opgetrokken om ook tot het manifest te komen. Het is dankzij de inspanning van velen gelukt om de consequenties wat te rekken in de tijd.’

In het manifest wordt gevraagd om tijd en ruimte om de ouderenzorg anders te organiseren. Wat moet er precies veranderen om de overgang naar de toekomst te maken?

‘Het aantal ouderen neemt toe en het aantal werkzame mensen neemt af. Ook bij De Wever geldt dat we nog zo ons best kunnen doen, maar uiteindelijk moet het met minder mensen. In 2040 zullen er één miljoen meer 85-jarigen in ons land zijn dan nu. Om deze groei op te vangen zou één op de vier schoolverlaters moeten kiezen voor een beroep in de zorg. Dat gaat natuurlijk niet. Ook scholen, kinderopvang, de bouw et cetera hebben tekorten.’ Er is niet één tovermiddel om dit probleem op te lossen. Het gaat over een aantal zaken tegelijk waarmee we het anders willen organiseren. Het begint misschien wel met eerlijk zijn naar de samenleving en onze cliënten. We kunnen gewoon niet meer alles doen voor iedereen op dezelfde manier. We zien dit op alle plekken in de samenleving terug. Of het nu gaat over de beschikbaarheid van kraamzorg, de leraren voor de klas of de bemensing van de politie. Dus, beste cliënt, familie, als wij te maken hebben met schaarste. Hoe gaan we dit dan samen doen?’

De Brabantse ouderenzorgorganisaties geven aan dat ze werken aan een transformatie in de zorg. Hoe doen de organisaties dit en welke rol heeft De Wever hierin?

'We werken op heel veel terreinen samen en De Wever is in veel zaken een (mede) kartrekker. We maken afspraken met het zorgkantoor en zorgverzekeraars over hoe we samen geld besteden aan anders opleiden, gebruik van technologie en andere manieren van werken. Zoals gezegd is er niet één tovermiddel om het probleem op te lossen. Maar door in te zetten op deze zaken denken we in ieder geval slagen te kunnen maken.'

Stel dat er niets verandert aan de huidige situatie en het beleid gaat door zoals het nu voorligt. Wat gaan we anders doen als we het toch met minder moeten doen?

'Wij denken dat we de ongemakkelijke waarheid aan moeten kijken. Dit beleid gaat op één of andere manier door. We moeten niet de illusie hebben dat we de komende jaren niet financieel moeten inleveren. De zorg in Nederland wordt anders namelijk onbetaalbaar. En stel dat we het geld wel zouden krijgen, dan houden we het probleem met de personeelstekorten. We hebben dus echt samen met cliënten de vraag te beantwoorden: 'Als we moeten kiezen, wat is dan nog het belangrijkste om te doen?'.

Welke mogelijkheden zien jullie om het anders te gaan doen?

'Het is niet zo dat wij die vraag 'even' kunnen beantwoorden. Het is eigenlijk een vraag die alleen beantwoord kan worden op de plek van de cliënt. Als iemand echt niet meer zelfstandig kan zijn of echt niet meer thuis kan wonen, dan hebben we een paar hele indringende vragen te

stellen. Wat zou u nog graag willen en kunnen? Wat kunt u zelf of met uw familie of vrienden? Waar heeft u onze hulp voor nodig? Dit lijkt simpel, maar is ontzettend moeilijk. Het is wat ons betreft een hele belangrijke sleutel naar de toekomst. We zien in onze Langer Actief Thuis trajecten (LAT) in de wijk dat deze aanpak werkt. We zouden deze manier van kijken en werken eigenlijk overal in de zorgketen terug willen laten komen. Elke keer opnieuw.'

Bij de transformatie in de zorg zijn verschillende stakeholders betrokken. Wat verwachten we van de politiek? De samenleving? Of van het netwerk rondom de cliënt? En wat heeft De Wever zelf te bieden?

'We verwachten dat mensen eerlijk zijn naar elkaar en onder ogen zien waar we staan in Nederland. Bewust van vandaag zoals wij in onze strategie hebben gezegd. Dat is een eerste stap. Als De Wever kunnen we misschien nog wel wat minder voorzichtig zijn hierin. Met onze cliënten en professionals zouden we veel meer moeten gaan 'oefenen' met de omschreven vragen en andere manieren van werken.'

Willen jullie zelf nog iets toevoegen?

'Jazeker, het is belangrijk om in te zien dat zaken met anders werken niet per sé slechter worden. Het wordt anders. De zorg is niet alleen van ons als professionals, maar van de hele samenleving. We begrijpen dat dit makkelijker gezegd is dan gedaan. Maar we zien toch dat heel veel collega's er plezier aan hebben om anders te gaan werken. Het bekende 'op de handen zitten', 'ondersteunen in plaats van zorg' en de familie en het netwerk veel meer zelf op laten pakken brengt veel meer dan we soms willen geloven.'



Lees het volledige manifest via deweaver.nl/nieuws

Een rooster in balans, dat doen we samen!

Er wordt binnen onze organisatie vaak gesproken over werktijden en roosters. Een evenwichtig rooster draagt bij aan het verminderen van de ervaren werkdruk en zorgt ook voor een betere werk- en privébalans. Maar wat is een evenwichtig rooster? En hoe kunnen we dat samen vormgeven? Het programma Rooster in Balans is opgezet om samen met zorgmedewerkers na te denken over een evenwichtige inzet voor optimale zorg en welzijn voor onze cliënten.

Wat doet het programmateam Rooster in Balans precies? En waarom is het opgericht?

'Het programmateam Rooster in Balans is opgericht om verschillende initiatieven die betrekking hebben op het rooster en de planning bij elkaar te brengen. In de organisatie hebben de afgelopen tijd evaluaties, onderzoeken, gesprekken en brainstorms plaatsgevonden die allemaal over het rooster en de planning gaan. We willen de goede ideeën graag bundelen en ermee aan de slag gaan!'

'Daarnaast is het uitgangspunt van de CAO VVT (Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg) dat de medewerker op één staat. In de CAO wordt letterlijk aangegeven dat de medewerker meer invloed en zeggenschap moet krijgen op zijn of haar eigen werktijden en het rooster. Omdat al deze zaken tegelijkertijd spelen, is besloten om een programmateam op te zetten en alles samen te brengen.'

De naam van het project is Rooster in Balans. Waarom is dat woordje 'balans' zo belangrijk?

'Omdat de balans tussen werk en privé heel belangrijk is. Je kunt je werk alleen maar goed doen als je voldoende rust hebt én voldoende leuke dingen doet waar je energie uit haalt. Maar ook andersom, als je leuk werk hebt waar je energie van krijgt dan vertaalt dat zich ook door naar je privésituatie. Je bent gezonder, beter inzetbaar, positiever en je hebt meer energie.'

'Daarnaast is er de balans tussen de cliëntvraag en het rooster. De cliëntvraag is het uitgangspunt, hetgeen het team kan bieden moet hier zoveel mogelijk bij aansluiten. Die balans wordt steeds ingewikkelder, omdat er steeds minder collega's zijn die hetzelfde aantal cliënten moeten helpen. We moeten heel zuinig zijn op de collega's die we hebben, maar we moeten de cliëntvraag ook zo goed mogelijk blijven beantwoorden.'

Waar moet een evenwichtig rooster aan voldoen?

'Er moet voldoende ruimte zijn voor werk én rust. Daarom is dat begrip balans zo belangrijk. Een evenwichtig rooster moet daarnaast ook aansluiten bij alle wettelijke kaders en de kaders die we vanuit de CAO hebben. Een evenwichtig rooster draagt bij aan een prettige privésituatie van de medewerker én komt tegemoet aan de vraag van de cliënt. Dat evenwicht moeten we met zijn allen zien te vinden.'

Kun je een voorbeeld noemen van een cliëntvraag die invloed zou kunnen hebben op het rooster?

'We zijn in de VVT heel erg gewend om alles volgens een vast stramien te doen. Toen ik lang geleden begon met werken moest iedere cliënt om 9 uur 's ochtends aangekleed en gewassen aan de ontbijttafel zitten. Nu kijken we steeds meer naar de persoonlijke voorkeur van de cliënten. Er zijn ook mensen die 's avonds verzorgd of gedoucht willen worden en er zijn ook mensen die uit willen slapen.'

'Daarnaast komen cliënten steeds korter bij ons wonen of verblijven. Meer verschillende mensen betekent ook meer wensen. We moeten daarom veel meer naar maatwerk in plaats van dat we de standaard proberen te behouden. Dat heeft ook invloed op het rooster.'

'We moeten heel **zuinig** zijn op de collega's die we hebben, maar we moeten de **cliëntvraag** ook zo goed mogelijk blijven beantwoorden.'

Waar loop je tegenaan als je in de praktijk het evenwicht probeert te vinden?

‘Soms loop je tegen overtuigingen aan als: ‘dat doen we nooit zo’ of ‘dat is lastig, want...’. Verandering is over het algemeen lastig. Voor medewerkers, maar zeker ook voor cliënten. We merken dat we daar nu wel tegenaan lopen.’

‘Het kan ook een uitdaging zijn om het juiste gesprek met elkaar te voeren. Vaak zien we in teams die al langere tijd met elkaar samenwerken dat er patronen ontstaan in roosters. Vaak zijn de medewerkers tevreden met het rooster zoals het is, maar de cliëntvraag kan er voor zorgen dat er eigenlijk dingen in het rooster veranderd moeten worden. Dat doet natuurlijk dan wel iets met die roosters van de medewerkers, terwijl zij gewend zijn om het al heel lang op een bepaalde manier te doen.’

‘Het gesprek hierover aangaan kan lastig zijn. Want hoe moeilijk is het om een collega aan te spreken op iets dat je graag anders zou willen zien? We weten van elkaar dat we allemaal hardwerkende collega's zijn die er allemaal graag voor de cliënten willen zijn. Je ziet in teams dat het vaak dezelfde mensen zijn die extra terug komen en langer werken. Enerzijds wil je die collega's beschermen en anderzijds heb je ze nodig.’

‘Een evenwichtig rooster draagt bij aan een **prettige privésituatie** van de medewerker én komt tegemoet aan de vraag van de cliënt. Dat **evenwicht** moeten we met zijn allen zien te vinden.’

Dat is dus uiteindelijk het doel, dat ze het gesprek met elkaar aangaan?

‘Ja, dat klopt. Dat ze samen bekijken: Wat is de cliëntvraag en wat zijn onze eigen wensen ten aanzien van het rooster? Hoe kunnen we dat zo goed mogelijk op elkaar aan laten sluiten? En wat is er nodig op het moment dat er aan één van de kanten iets verandert? Je wilt proberen het rooster dan zo goed mogelijk aan te passen naar de nieuwe situatie.’

Hoe kan een evenwichtig rooster bijdragen aan het verminderen van de werkdruk?

‘Dan kom ik toch weer op het woordje ‘balans’. Rust creëren is erg belangrijk. Die rust ontstaat bij medewerkers als zij op tijd weten wanneer ze moeten werken, zodat ze privé ook dingen kunnen plannen. Je weet dat je in de zorg onregelmatig werkt, maar het is wel fijn als je op voorhand weet hoe je rooster eruit ziet en met welke collega's je werkt en dat je niet op het laatste moment gebeld wordt om (weer) extra diensten te draaien. Daardoor ervaren mensen toch meer druk. Een keer extra werken doet iedereen graag als de nood aan de man is, maar die nood lijkt nu bijna de standaard. Dat is in ieder geval het gevoel dat nu overheerst.’



Hoe worden medewerkers betrokken bij het programmateam Rooster in Balans?

‘We willen gaan experimenteren met de ideeën die zijn opgehaald. Daarom starten we met pilots als Tonos-care en het ontwerpen van het ideale rooster. Teams in de organisatie hebben zich aan kunnen melden voor deze pilots. Zo kunnen we samen gaan kijken wat wel en niet werkt en wat het oplevert. Misschien kunnen we één of meerdere ideeën standaard in de organisatie gaan inzetten.’

‘We willen de pilot Tonos-care gaan opstarten. Tonos-care is een planningstool die met hulp van artificial intelligence een rooster samenstelt op basis van de cliëntvraag op een afdeling. Het programma kan helpen om beter inzichtelijk te maken welke zorg wanneer nodig is. Verder willen we kijken of design thinking iets voor ons kan zijn. Daarom willen we in de pilot ‘Het ontwerpen van het ideale rooster!’ de wens van de individuele medewerker als uitgangspunt nemen.’

Misschien zijn er bijvoorbeeld wel medewerkers die meer willen werken, maar die liever geen extra dag terug willen komen. Dan kunnen we kijken of we langere diensten gerealiseerd kunnen worden.’

‘We zijn ook erg benieuwd naar initiatieven vanuit de teams. Als medewerkers zelf ideeën of voorstellen hebben, dan mogen ze die altijd met ons delen. Niet alles hoeft vanuit ons bedacht te worden. De input van medewerkers is juist ontzettend belangrijk.’

‘Een keer **extra werken** doet iedereen graag als de nood aan de man is, maar die nood lijkt nu bijna **de standaard**.’

Wil je niks missen over het programma Rooster in Balans?

Word dan lid van de groep ‘Rooster in Balans’ op Intranet.

‘We merken dat er steeds meer vraag is naar **technologische hulpmiddelen.**’

Dementievriendelijk

‘Helaas heerst er nog steeds een taboe rondom dementie en hebben mensen met dementie regelmatig het gevoel aan de zijlijn te staan. Daarom zijn we als dementieconsulenten in verschillende werkgroepen van de gemeente Tilburg aangesloten. Iedere dementieconsulente heeft een eigen regio. We werken hiervoor samen met partners vanuit de zorg, welzijn en wonen en proberen hiermee een verbinding tussen wijkbewoners en mensen met dementie tot stand te brengen. Dit doen we door scholingen te geven aan mensen in de gemeente Tilburg. Denk daarbij aan scholen, winkeliers en verenigingen.’

‘Deze projecten zijn wijk- en dorpsgericht. Het is belangrijk dat mensen uit de wijk zijn aangesloten. Zij weten namelijk als geen ander wat de wijk nodig heeft. In de ene wijk heeft dat met beweging te maken en in een andere wijk richten we ons weer meer op een gezondere manier van leven. In de Noordhoek heeft dat geresulteerd in een ontmoetingsplek voor eenzame mensen en mensen met dementie. Het is mooi hoe die twee groepen steun aan elkaar kunnen bieden. In Berkel-Enschot en Udenhout hebben we een soort krant ontwikkeld. Het Dementiejournaal.’

‘Helaas heerst er nog steeds een **taboe** rondom dementie en hebben mensen met dementie regelmatig het gevoel **aan de zijlijn te staan.**’

Geïnterviewde: Heidi Tuel

De Geheugenwinkel

Heidi Tuel is dementieconsulente bij de Geheugenwinkel. Samen met haar collega's Laura Hoeksema, Veronique Zoontjes en Mia Vugts adviseert zij mensen met dementie en hun mantelzorgers op het gebied van geheugenproblemen, vergeetachtigheid en dementie in de gemeente Tilburg.

Dementieconsulent

‘Als dementieconsulent proberen we mensen op een goede en laagdrempelige manier te adviseren. Het is belangrijk dat mensen met dementie hun dagelijks leven zo fijn mogelijk in kunnen blijven vullen. Dit geldt niet alleen voor de persoon met dementie, maar ook voor hun mantelzorgers. Voor beide partijen verandert er namelijk veel wanneer er bij iemand Alzheimer of een andere vorm van dementie is vastgesteld. We geven ze daarom advies op het gebied van geheugenproblemen en ook kunnen ze bij ons terecht met vragen over vergeetachtigheid en dementie. We kijken naar de mogelijkheden en geven advies over verschillende hulpmiddelen. Ook kunnen wij mensen op de juiste manier doorverwijzen als dat nodig is.’

(Technologische) hulpmiddelen

‘Wanneer geheugenverlies een probleem is bij dagelijkse activiteiten en handelingen, kunnen onze hulpmiddelen een oplossing bieden. We hebben

verschillende hulpmiddelen, denk daarbij aan de geheugenkoffers, klokken, eenvoudig bedienbare telefoons en zelfontworpen kalenders.’

‘Deze kalenders zijn overigens erg populair. Daarnaast hebben we ook artikelen voor de ontspanning, zoals bijvoorbeeld een verzwaringsdeken en een Somnox kussen. Ook is er materiaal voor kinderen en hebben we veel foldermateriaal.’

‘We merken dat er steeds meer vraag is naar technologische hulpmiddelen. Zo hebben we tegenwoordig ook VR-brillen. Deze VR-brillen zijn speciaal voor mantelzorgers. Met deze bril kruipen zij in de huid van iemand met beginnende dementie en ervaren zij waar mensen met dementie dagelijks tegenaan lopen en hoe de omgeving op hen reageert. We hebben ook hulpmiddelen om ervoor te zorgen dat mensen met dementie toch deels hun vrijheid behouden. Denk daarbij aan alarmeringen met sensoren. Wanneer de persoon met dementie het huis verlaat, krijgt de mantelzorger daar een melding van.’

‘Het is belangrijk dat mensen met **dementie** hun **dagelijks** leven zo fijn mogelijk in kunnen blijven vullen.’

'In sommige wijken organiseren we een geheugenspreekuur waar mensen met vragen over dementie naartoe kunnen, want niet iedereen is in staat om naar ons te komen.'

Initiatieven van de Geheugenwinkel

Het Alzheimercafé

'Samen met stichting Alzheimer Nederland organiseren we elke tweede dinsdag van de maand het Alzheimercafé. Het Alzheimercafé vindt plaats bij De Wever | Joannes Zwijsen. Iedereen is welkom om langs te komen. Het is een fijne en warme ontmoetingsplek. We proberen hiermee vooral het gevoel te creëren dat de mensen er niet alleen voor staan en dat er meer mensen zijn die in hetzelfde schuitje zitten. Elke maand bespreken we een ander thema. Vaak ontstaat er een dialoog over het thema dat ter sprake is geweest. Erg interessant en waardevol.'

De Geheugenwerkplaats

'De Geheugenwerkplaats is een plek waar wijkbewoners, mensen met beginnende geheugenproblemen of dementie en hun mantelzorgers elkaar kunnen ontmoeten.'

Geheugenfitness

'De geheugenfitness draait vooral om gezelligheid. Door allerlei spellen proberen we het geheugen van de deelnemers te trainen onder het genot van een kop koffie en iets lekkers.'

Geheugenkoor

'Dit is een koor voor mensen met en zonder dementie. Persoonlijk vind ik dit een heel mooi initiatief, omdat we hiermee de taboe proberen te doorbreken. Het is laagdrempelig en vrolijk en dat zorgt voor verbinding.'

Gespreksgroep voor dementie

'Mensen met dementie hebben vaak het idee dat ze aan de zijlijn staan. In deze

gespreksgroep gaan mensen met dementie met elkaar in gesprek. Zij hebben de hoofdrol en bepalen waar we het tijdens deze gesprekken over hebben. Een heel mooi initiatief waarbij deelnemers elkaar tot steun kunnen zijn.'

Mantelzorginloop

'Elke dinsdagochtend is er een mantelzorginloop in de Geheugenwerkplaats. Onder het genot van een kop koffie ontmoeten mantelzorgers elkaar. Ook kunnen ze bij ons terecht met vragen over de mogelijkheden voor ondersteuning voor henzelf en een ander.'

De Geheugenwinkel

'Dit zijn een aantal initiatieven, maar we organiseren nog veel meer. Kom gerust eens langs als je benieuwd bent naar de mogelijkheden of vragen hebt over dementie, onze hulpmiddelen en/of initiatieven. De Geheugenwinkel is gevestigd in woonzorgcentrum Joannes Zwijsen van De Wever. Onze winkel is geopend van maandag tot en met donderdag van 09.00 uur tot 12.00 uur.'

Burgemeester Brokxlaan 1407

T 013 549 26 06

E geheugenwinkel@dewever.nl

W dewever.nl/geheugenwinkel

Dementieconsulenten Geheugenwinkel

Heidi Tuel:

Tilburg Oud Noord, Centrum en Noordhoek

Laura Hoeksema:

Berkel-Enschot, Udenhout, Biezenmortel en Tilburg Noord

Veronique Zoontjes:

Reeshof en Tilburg 3 West

Mia Vugts:

Tilburg Zuid-West en Tilburg Zuid-Oost





Geïnterviewden: Desiree Valks, Brigitte Jacobs

Eikenhuys draagt bij aan een dementievriendelijke gemeente

Het aantal mensen met dementie neemt de komende jaren toe. Gemeente Tilburg stimuleert en faciliteert daarom burgers, bedrijven en organisaties om zich actief in te zetten voor een dementievriendelijke samenleving. Zo ontstaat er een gemeenschap waarin zoveel mogelijk buurtgenoten dementie accepteren: van buurman tot winkeliers en verenigingen. En waarin zij kunnen helpen wanneer mensen met dementie het even niet meer weten. Ook locatie Eikenhuys, onze locatie in Berkel-Enschot, zet zich in voor een dementievriendelijke samenleving. De cultuurmakers van Eikenhuys, Desiree Valks en Brigitte Jacobs, vertellen hierover.

Samen thuis in Eikenhuys

Desiree: 'Eikenhuys biedt plaats aan 59 bewoners met dementie. Ons motto is 'Samen thuis in Eikenhuys' en dat vergt een andere manier van werken. We zijn op veel vlakken vernieuwend. De wensen en behoeften van onze bewoners staan centraal en bewoners kunnen zoveel mogelijk blijven leven zoals ze dat gewend waren. Familie en naasten zijn nauw betrokken bij het leven van de bewoners. Ook willen we bewoners zo lang mogelijk betrokken houden bij de maatschappij.'

Brigitte: 'Als cultuurmaker borgen we die visie. In het begin hebben we erg onder de loep

gelegen. Mensen moesten wennen aan onze nieuwe manier van werken, maar de zorg verandert. We moesten kijken hoe we de zorg op een ander manier, samen met de bewoners, hun naasten en de samenleving, kunnen vormgeven.'

Verbonden met de wijk

Desiree: 'We vinden het belangrijk dat onze bewoners hun oude vertrouwen leven zoveel mogelijk voort kunnen zetten en verbonden blijven met de wijk. We zochten de samenwerking met buurtgenoten, winkeliers en verenigingen op. Onze bewoners maken immers deel uit van de samenleving en het is

belangrijk dat de omgeving zoveel mogelijk dementievriendelijk is. We luisteren naar de wensen van de bewoners en proberen onze bewoners zoveel mogelijk te stimuleren om de dingen te blijven doen die ze altijd graag deden. Zowel binnen als buiten het huis. Denk daarbij aan een boodschapje doen, een bezoekje aan de bibliotheek brengen of jeu-de-boulen bij de plaatselijke vereniging.'

Brigitte: 'Om buurtbewoners, winkeliers en verenigingen aan ons te verbinden en mee te nemen in het proces hebben we tijdens de bouw regelmatig informatieavonden georganiseerd. We hebben gemerkt dat het belangrijk is om de lijntjes kort te houden en te luisteren. Het is belangrijk dat mensen zich gehoord voelen. Ook hadden we tijdens de bouw van Eikenhuys een rubriek in De Schakel, een weekblad in Berkel-Enschot en Heukelom, om inwoners mee te nemen in het proces en het huis op de kaart te zetten.'

Desiree: 'Daarnaast hebben we flyers bij buurtgenoten in de brievenbus gedaan, zodat zij weten wat ze moeten doen als ze iemand 'verdwaald' zien rondlopen. We zijn blij dat mensen uit de omgeving ons goed weten te vinden en dat ze meedenken in oplossingen. Dit geldt ook voor maatjes (vrijwilligers). Mensen willen graag iets voor onze bewoners betekenen. Daar hebben we het uiteindelijk allemaal voor gedaan.'

Brigitte: 'We hopen dat de gekozen werkwijze op Eikenhuys als voorbeeld kan dienen voor anderen.'

Dementievriendelijke gemeente

'Vanuit mijn rol als cultuurmaker ben ik aangesloten bij het platform voor ouderen in Berkel-Enschot. Dit platform bestaat uit verschillende subgroepen. Zelf ben ik aangesloten bij een werkgroep die zich richt op dementievriendelijkheid. We zorgen ervoor dat er wordt gewerkt aan de verbetering van mobiliteit in het dorp. In Berkel-Enschot zijn verschillende welzijnsorganisaties voor ouderen actief en door dit platform zijn we op de hoogte van wat andere organisaties doen. Ik ben blij dat ik vanuit mijn rol bij Eikenhuys kan aansluiten en we met andere organisaties ideeën kunnen uitwisselen om Berkel-Enschot dementievriendelijker te maken. Ook werken we regelmatig met een andere ouderenzorgorganisatie in het dorp samen. We lopen vaak tegen dezelfde dingen aan en op die manier hoeven we niet allemaal opnieuw het wiel uit te vinden.'

Brigitte:

'We hopen dat de gekozen werkwijze op Eikenhuys als voorbeeld kan dienen voor anderen.'

Proost op positieve energie

Op woensdag 21 juni was de eerste editie van de Proost op Positieve Energie! Deze borrel is een moment van aandacht, positiviteit en verbinding. Met Corrie van den Hout en Dorien Coenen blikken we terug op deze borrel.



Hoe is het idee ontstaan?

Dorien: 'Verschillende collega's uit de zorg kregen vanuit de managers vragen in het kader van: Waaruit blijkt dat je je gewaardeerd voelt? Wat hebben jullie nodig om je gewaardeerd te voelen? Wat moeten we doen om je erkend te laten zijn? Via een oproep per cluster werden collega's 'gezocht' die out-of-the-box konden denken om dingen in werk te stellen voor het daadwerkelijke gevoel van waardering en erkenning. De ideeën verspreidden zich als een olievlek binnen de organisatie. Er ontstonden vervolgesprekken en iedere keer kwamen daar mensen van verschillende locaties en afdelingen bij. Erg leuk!'

Corrie: 'Ik dacht hierover mee als afgevaardigde van de locatie. Het moest vooral niet voelen als een verplichting om aan te sluiten, maar een evenement waar medewerkers naartoe konden gaan om gezellig samen met collega's te zijn. Ook moest het een evenement zijn waarbij medewerkers zich gehoord en gewaard voelden. Uiteindelijk ontstond het idee om een borrel te organiseren.' *Dorien:* 'We gingen aan de slag zonder plan van aanpak, zonder agenda, zonder budget en zonder kaders. Ook stond er niks op papier wat langs gremia

of andere schijven moest. Het was vrijblijvend en echt puur voor de medewerker, zonder een achterliggend belang ten aanzien van de strategie of organisatiedoelen. Onze achterliggende gedachte was: aandacht, positiviteit en verbinding.'

Corrie: 'De borrel werd in de prachtige tuin van locatie Boshuis georganiseerd. Een

**'Onze achterliggende
gedachte was: aandacht,
positiviteit en verbinding.'**

collega, management secretaresse van Eikenhuys, nam bijvoorbeeld de aankleding voor haar rekening. Van tent tot meubels tot decoratieplanten. Ook had ze allemaal gezellige Perzische tapijten meegenomen en andere accessoires om de tuin knus in te richten, zoals een bloementje voor op iedere tafel.

Dorien: 'Aan de horeca van Boshuis werd gevraagd om voor een hapje en een drankje te zorgen. Zonder blikken of blozen verzorgde

zij een alcoholvrije mojito met decoratie en een feestelijke casual 3-gangen diner met voor ieder wat wils.'

Dorien: 'De organisatie verliep organisch. Iedereen kon aan de slag met taken die bij hem of haar paste. Iedereen had zijn aandeel en het paste als puzzelstukjes in elkaar. Het was leuk om te zien dat iedereen zo enthousiast was.

Hoe zag je het thema terug op de borrel?

Dorien: 'De rode draad van de borrel was 'groen'. Vandaar de locatie in het bos, bij boshuis, de groene loper en een groene alcoholvrije mojito. Ook was het mogelijk om een natuurwandeling te maken. Deze wandelingen werden geleid door gidsen van Stadsbos013. Er waren ook complimenten-hartjes met bloemenzaden erin. Op deze kaarten kon je iets schrijven voor een collega. Deze kaarten konden ook geplant worden en bloeien dan uit tot een bloem. Sluit ook weer mooi aan op het thema en je geeft je collega een bloementje mee.'

Corrie: 'Je zag het thema dus op verschillende manieren terugkomen. Ook was er een Blijktankstation. Bij het Blijktankstation kon je

je positiviteit weer aanvullen. Je kreeg een koptelefoon opgezet en werd overladen met complimenten, aanmoedelingen en levensadviezen die mensen speciaal voor het Blijktankstation hebben ingesproken. We hadden niet verwacht dat collega's hier snel op af zouden stappen, maar het bleek een groot succes te zijn! Dat was heel leuk om te zien.'

Corrie: 'Veel collega's kwamen alleen of in kleine gezelschap vanuit de afdelingen of locaties naar de borrel. Ze mengden zich onderling, zonder dat er groepjes ontstonden. Het gaf echt het gevoel van een Wever-borrel in plaats van een locatieborrel. Je kon merken dat mensen het leuk vonden om collega's van andere afdelingen en locaties te spreken.'

**'Het was leuk om te
zien dat iedereen zo
enthousiast was.'**

Houd het Intranet in de gaten voor een nieuwe editie van de Proost op Positieve Energie!

Werken en ontwikkelen zonder diploma

Anders ontwikkelen is erop gericht om een bredere doelgroep van potentiële nieuwe collega's de kans te geven om bij De Wever te werken. Door anders te ontwikkelen, anders te begeleiden en anders te organiseren is De Wever in staat om talenten van mensen met een ambitie om in de zorg te werken, maar hier geen diploma voor hebben, op zinnvolle wijze in te zetten. We bieden onze nieuwe Collega's in Ontwikkeling (CIO's) de kans om middels een gepersonaliseerd ontwikkeltraject hun eerste stappen binnen de ouderenzorg te zetten. Verschillende mensen die betrokken zijn bij het CIO-traject vertellen hierover.

Patricia (HRD adviseur) Hoe is het traject ontstaan?

'We staan voor een grote uitdaging om ook in de toekomst iedereen die dat nodig heeft goede en passende zorg te kunnen bieden. In sommige teams van De Wever is het nu al mede door personeelstekorten en uitval elke dag een puzzel om de vraag voor zorg en ondersteuning op een goede manier in te vullen – zowel voor de bewoners/cliënten als voor zorgprofessionals. Dit motiveert ons als organisatie voor het maken van andere

keuzes in hoe we het werk definiëren en organiseren, maar heeft ons vanuit HRD (Human Resource Development) ook geïnspireerd voor de totstandkoming van een ontwikkelaanbod bestaande uit diploma- én certificaattrajecten. Door op andere wijze ruimte te maken voor de komst van nieuwe collega's verbreden we de mogelijkheid om bij De Wever te komen werken voor iedereen met talenten en interesse in werken in de ouderenzorg.'

'Het CIO traject is zo'n certificaattraject. Vanaf het begin hebben we dit samen met ROC Tilburg opgebouwd; we zijn echt partners in het stap-voor-stap vormgeven van onderwijsvernieuwing die aansluit bij de beweging van anders organiseren in onze manier van werken, denken en ontwikkelen.'

'In co-creatie met het ROC bieden we CIO's de mogelijkheid een ontwikkeltraject te volgen dat hen enerzijds een basis voor het werk in de ouderenzorg geeft en anderzijds opties biedt voor verdere verdieping op het vlak van ondersteuning bij wonen en welzijn. Je kunt denken aan de modules: zorginnovatie en technologie, gezonde leefstijl, werken aan kwaliteit en deskundigheid, bieden van zorg en ondersteuning en het creëren van een optimale woon- en leefomgeving voor de bewoners en cliënten.'

'Het gaf veel vertrouwen dat een aantal teams meteen interesse toonden. We hebben kampvuurgesprekken met hen gevoerd om samen vorm en invulling te geven aan het CIO-traject. Met elkaar ontdekken we welke mogelijkheden er zijn om onze nieuwe professionals te ontwikkelen in samenwerking met het ROC en hoe de begeleiding op de werkvloer vanuit het team hierop aansluit. Ik merk dat er veel openheid en betrokkenheid is vanuit de teams om een goed en veilig ontwikkelklimaat te creëren voor alle betrokkenen. Een collega in ontwikkeling brengt het team tenslotte ook in ontwikkeling!'

Hoe ziet het traject eruit?

'CIO's werken en leren in de praktijk, ze zitten niet in de schoolbanken. Dit aspect is ook een belangrijke reden voor CIO's om voor dit traject te kiezen; het gaat echt over werkplekleren. In samenspraak met de leerspecialist van het ROC en de werkbegeleider vanuit het team krijgt de CIO een gepersonaliseerd ontwikkeltraject.'

'De invulling hiervan is gebaseerd op de talenten die de CIO heeft in combinatie met de context waarin hij of zij komt werken. Gedurende het traject ontvangen de CIO's landelijk erkende certificaten voor specifieke werkprocessen of vaardigheden waarin zij zich bekwaam hebben getoond.'

'En weet je wat mooi is? Deze professionals nemen vanuit hun eerdere ervaring ook hun eigen competenties mee. Dat zorgt voor een frisse wind in onze organisatie. Daarnaast hebben zij een andere kijk op de zorg. Vanuit daar ontstaan dan ook weer mooie verbeterideeën.'

Het is dus een ontwikkeltraject waarbij het gepersonaliseerd leren centraal staat?

'Ja. Het doel is duidelijk: meer collega's die kunnen ondersteunen bij wonen, welzijn en zorg. Daarnaast een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de leefwereld van bewoners en cliënten bij De Wever en daarmee ook de werkdruk in de teams verlagen. Met dit soort programma's verlagen we de drempel voor mensen zonder werkervaring of een diploma in de zorg om toch de overstap naar de zorg te maken.'

'Een leuke toevoeging hierbij is dat twee CIO's zó enthousiast waren over hun nieuwe baan in het werken binnen de ouderenzorg, dat ze direct meer wilden leren. Zij maakten de overstap naar een BBL-opleiding. De anderen zitten nog in het traject en zijn helemaal opgenomen in de teams en dagelijks aan het werk op een van de locaties van De Wever.'

'En belangrijk om te weten, ook voor onze huidige zorgprofessionals behoort een gepersonaliseerd ontwikkeltraject tot de mogelijkheden om talenten verder te ontwikkelen, als ze dat willen.'



Op welke locaties is al een CIO werkzaam?

'Op dit moment zijn er al meerdere CIO's werkzaam en volop in ontwikkeling binnen teams van Boshuis, Reyshoeve, De Hazelaar, De Heikant, Eikenhuys en bij De Wever Thuis. Met hun inzet verkleinen we de personeelstekorten binnen de teams van De Wever. Een win-winsituatie dus! En leuk om te weten: wekelijks ontvangen we nieuwe berichten van geïnteresseerden en we gaan met iedereen het gesprek aan.'

'Komende maanden zullen we nog meer CIO's in de teams verwelkomen. We dagen alle teams op creatieve wijze uit om anders naar hun werk te kijken; hoe de taken verdeeld zijn, wie met welke achtergrond en/of kennis bekwaam is om bepaalde taken uit te voeren en hoe je de begeleiding hieromtrent als team vormgeeft. En zo zijn we eigenlijk allemaal, en als organisatie, in ontwikkeling!'

Hoe zijn de reacties?

'We horen veel positieve reacties. We vinden het belangrijk dat de CIO's warm worden ontvangen en zij geven zelf aan dat ze zich erg welkom voelen binnen de teams. Wat ik persoonlijk heel gaaf vind is dat zij met een andere bril naar de zorg kijken. Hiermee helpen zij ons ook om de zorg anders te organiseren. Ze nemen waardevolle bagage mee.'

'Daarnaast zal het CIO-traject en alles wat De Wever daarin geëxperimenteerd, geleerd en ontwikkeld heeft ook gepresenteerd worden aan andere ouderenzorgorganisaties in Midden-Brabant. Zij hebben interesse in de eerste ontwikkelingen en kijken hoe zij dit concept kunnen introduceren binnen hun teams.'

Patricia:

'**De beweging** is nodig voor iedereen. Elke verandering geeft in het begin de onbekendheid van niet weten. Om daarna voor teams waardevol te worden en in een nieuwe fase te komen. **Samen werken we aan hetzelfde doel:** dat de bewoner/cliënt de nabijheid en aandacht krijgt om op een plezierige manier te wonen. En medewerkers op hun werk kunnen doen waar ze blij van worden. En dat doen we met elkaar.'

Is jouw team ook klaar om het anders te gaan doen - en daarmee kansen te creëren voor een zinvolle inzet van nieuwe collega's in ontwikkeling? Laat het ons weten via andersontwikkelen@dewever.nl.

Lauren (Projectleider):

'Alle elementen binnen een organisatie zijn nauw met elkaar verweven. Als je ergens iets verandert, dan heeft dat impact op alles eromheen. Dat zien we bij de CIO's ook. Bijvoorbeeld in hoe we ze werven, mee laten lopen voor een goede match en de juiste verwachtingen op de werkvloer ontwikkelen en begeleiden vanaf de eerste dag, hoe ze in de systemen gezet kunnen worden en wanneer we ze bekwaam zijn om handelingen zelfstandig uit te voeren. En hoewel het niet makkelijk is om los te laten wat je kent en gewend bent om te doen, gun ik het iedereen bij De Wever om 'anders' stevig te omarmen – hoe spannend of onduidelijk het ook is. Meer doen van hetzelfde gaat namelijk geen andere uitkomst geven en anders doen ontstaat alleen als eenieder het ook anders doet. Maar van manager tot ondersteunende dienst, en van CIO tot de behandelaar; met iedere andere stap die gezet wordt zijn we samen De Beweging!'

Shirley (CIO) - Ervaringsverhaal

Shirley is 47 jaar oud en heeft jarenlang in de modedetailhandel gewerkt, waarvan 10 jaar als franchiseeemster bij een grote modeketen. Begin 2022 kreeg ze het gevoel dat ze een andere weg in wilde gaan slaan.

'Een voormalig medewerkster van mij had de stap naar de ouderenzorg gemaakt. Door haar verhalen ging ik nadenken over de zorg: Past dat bij mij? En zo ja, wat wil ik daar dan mee? Na wat research en gesprekken met mensen uit mijn omgeving kwam ik terecht bij de opleiding 'Stervensbegeleiding'. En mijn hart ging sneller kloppen. Omdat ik ook graag praktijkervaring op wilde doen, naast deze opleiding, meldde ik mij aan als vrijwilligster bij hospice De Sporen. Ik had daar een ontzettend leuk kennismakingsgesprek met onder andere een palliatief verpleegkundige die mij op het idee bracht om het CIO-traject te gaan volgen. Een paar gesprekken en assessments later, zou ik per 1 januari 2023 starten op locatie Boshuis, afdeling Den.'

'Op mijn eerste werkdag was ik niet erg gespannen, omdat ik al eerder op de afdeling uitgenodigd was door mijn werkbegeleider. Geheel onbekend was het dus niet meer. In het begin liep ik vooral mee met collega's om te observeren. Maar al snel mocht ik handelingen zelf gaan doen. Ik krijg de vrijheid op mijn afdeling om mij te ontwikkelen. Ik mag bij gedragsbesprekingen aanwezig zijn, ik word serieus genomen en ik ben nu ook een werkgroep aan het opstarten voor een project: Groepsdynamiek in de huiskamers.'

'Als CIO'er is het wel belangrijk om initiatief te tonen en een beetje 'brutaal' te zijn. Toon interesse, stel vragen, wees leergierig en sta open voor je nieuwe werkomgeving. In het najaar ga ik starten met de opleiding 'Verpleegkundige'. Door het CIO-traject ben ik zo geënthousiasmeerd voor de zorg dat ik verder wil. Voor mij persoonlijk is het CIO-traject een mooie manier om kennis te maken met de zorg. Ik ben heel blij dat ik deze mogelijkheid heb gekregen. Ik heb nu het mooiste werk van de wereld en sinds lange tijd ga ik weer met veel plezier naar mijn werk.'

Rowie (Verpleegkundige + Werkleerprocesbegeleider):

'Wij starten elke ochtend met een dagstart en daar is heel het team bij aanwezig, inclusief de CIO's want zij zijn onderdeel van ons team. Tijdens de dagstart kunnen de CIO's aangeven wat hun doel is die dag en wat ze graag willen leren. Ze kunnen dan begeleiding krijgen van elk teamlid. Want hoewel ik de primaire leerprocesbegeleider ben is heel het team onderdeel van het leerproces van de CIO's.'

Mireille (Manager Zelfstandige teams):

'CIO's kiezen bewust voor een niet-regulier onderwijsprogramma, maar juist voor scholing op de werkvloer. Echt in de praktijk, met bekwame mensen naast zich om dan veel oefensituaties met elkaar te creëren. Dat wordt getoetst waardoor ze aantonen dat ze bekwaam zijn om deze handeling uit te voeren.'

Ben jij onze nieuwe collega?

Heb jij zin om voor onze bewoners en cliënten van een oude dag een nieuwe dag te maken? Dan gaan we graag met je in gesprek.

Ga naar werkenbijdewever.nl/werken-en-leren/werken-en-ontwikkelen-zonder-diploma



of scan de QR-code!

Geïnterviewde: Lizette de Laat

De ouderenzorg in beweging: reablement, samenredzaamheid en verbinding

De opgave voor de samenleving om 'goed' oud te worden is misschien wel groter dan ooit. De (toekomstige) oudere, zijn of haar netwerk én de samenleving moeten op zoek naar een nieuwe manier om goed oud te worden. We zien perspectief, maar dan moeten we samen willen leren oud te worden en de zorg voor ouderen anders vormgeven. We gaan in gesprek met Lizette de Laat, Clustermanager Langdurige Zorg bij De Wever. We vragen haar hoe de zorg in én rondom de locaties van De Wever verandert.

De ouderenzorg is in beweging. Wat verandert er op de locaties van De Wever?

'We weten nog niet wat dit precies zal betekenen, want we zijn nog bezig om invulling te geven aan het concept van anders wonen en anders werken. Over het algemeen betekent het voor de locaties met langdurige zorg dat er in de toekomst vooral mensen met een complexe zorgvraag komen wonen. Op landelijk niveau zien we een tekort aan zorgplaatsen op locatie in vergelijking met de groei van het aantal kwetsbare ouderen. Het aantal beschikbare plaatsen groeit niet in verhouding mee dus hebben we, zeker ook regionaal, met elkaar afgesproken dat we de beschikbare plaatsen toewijzen aan degenen die ze het hardst nodig hebben. De complexiteit van de zorgvragen zal toenemen, waardoor mensen ook steeds minder lang bij ons verblijven. We hebben vaker te maken met mensen die zich al in de laatste fase van hun leven bevinden.'

Wat gaat er veranderen in de invulling van de zorg?

'Zowel de complexiteit van de zorgvraag als de duur van het verblijf veranderen. Daarom is onze allerbelangrijkste taak, dat was het al én dat blijft het, om ervoor te zorgen dat deze mensen een waardevolle invulling van hun laatste levensfase hebben.'

'We willen de focus daarom nog meer leggen op zingeving en welzijn. Dat begint eigenlijk met proberen je te realiseren dat niet alles zorg is. Onder zorg verstaan we nu eigenlijk alles, maar wat we meer en meer te doen hebben is kijken wat belangrijk is in het leven van een kwetsbaar persoon die in ons huis woont. Wat heeft die persoon nodig? En wat kan hem of haar helpen om in die laatste fase nog zoveel mogelijk blij momenten te hebben?'

'Als je dat aan een mens vraagt, dan zegt diegene nooit: 'Ik wil fijn gewassen worden of ik wil de goede medicatie krijgen.' Nee, diegene wil dat hij of zij zo weinig mogelijk last heeft van beperkingen, ongemakken of pijn en zo nog kan doen wat hij of zij graag zou willen doen. Daar moeten wij onze zorg en behandeling op aanpassen. Het antwoord op die zingevingsvraag is voor iedereen anders. De één vindt het bijvoorbeeld belangrijk dat hij of zij zo helder en vrolijk mogelijk is als de kleinkinderen op bezoek komen. De ander vindt het weer belangrijk om nog gesprekken te voeren met mensen die voor hem of haar van betekenis zijn geweest. Die twee voorbeelden vragen al om totaal andere ondersteuning. Daar moeten wij onze zorg op aanpassen. Dat zou betekenen dat we niet alleen met zorgmedewerkers werken, maar ook met mensen die in staat zijn om zo'n zinvolle dag te ondersteunen.'

Een term die hierbij past is 'reablement'. Kun je uitleggen wat dat inhoudt en hoe het op de locaties van De Wever wordt toegepast?

'We zijn met het programma Langer Actief Thuis natuurlijk al bezig met het toepassen van reablement in de thuissituatie, maar reablement kan ook binnen de locaties worden toegepast. In de thuissituatie stelt men expliciet de vraag: 'Wat is voor u belangrijk in het leven en hoe kunnen we u helpen om datgene weer te kunnen ervaren of doen?'. Die vraag zouden we eigenlijk intramuraal ook kunnen stellen. De nadruk op zelfstandigheid zal daarbij iets minder groot zijn dan in de thuissituatie. Natuurlijk wil je zelfstandigheid binnen de locaties ook stimuleren, maar we moeten ook realistisch blijven en er rekening mee houden dat de mensen die bij ons (komen) wonen een deel van hun zelfstandigheid kwijt zijn. Daarom gaan we meer op zoek naar de wensen in de





laatste levensfase. Een wens kan bijvoorbeeld zijn dat iemand nog graag zelfstandig de tuin in kan gaan. In het kader van reablement kunnen we dan kijken wat daar voor nodig is. We zetten ons met reablement in op de vraag: 'Wat maakt het leven voor u nog waardevol? En wat belemmert u om die waardevolle momenten nog te beleven?'. Daar kunnen we onze ondersteuning op inzetten.'

Wat is de rol van het netwerk van de bewoners? Waarom is het belangrijk dat het netwerk betrokken blijft?

'Als je de reablement-vraag aan een bewoner stelt, dan zal daar vaak al een naaste bij betrokken zijn. Onze overtuiging en ervaring is dat het antwoord op de vraag vaak ook gaat over dingen in de relatie met naasten of dierbaren. Het betrekken van een naaste heeft eigenlijk twee grote doelen. Ik ben ervan overtuigd dat het blijven participeren in elkaars leven, daar waar dat voor de naaste ook haalbaar is, bijdraagt aan die blije dag en aan de levenswaarde van de bewoner. Tegelijkertijd hebben we elkaar ook nodig in de zorg voor de bewoner. De schaarste op de arbeidsmarkt maakt dat we het zonder hulp van de naaste niet zouden kunnen. Maar ook al zou dat wel zo zijn, dan nog is de dierbare vaak één van de belangrijkste dingen die nog waarde toevoegt aan het leven van de bewoner.'

'Tegelijkertijd zie ik daar ook wel een uitdaging. Ik neem mijn moeder even als voorbeeld. Zij woonde altijd dicht in de buurt van locatie Satijnhof. Ze had veel contact met burens en had op die manier toch best veel naasten om zich heen. Ze had nog best een fijn leven ondanks haar dementie en lichamelijke beperkingen. Daar speelden haar burens en locatie Satijnhof een belangrijke rol in. Als mijn moeder naar een woonzorgcentrum had gemoeten, dan was het fijn geweest als ze in Satijnhof kon gaan wonen. Dan kun je een beroep blijven doen op diezelfde burens en kunnen zij bijvoorbeeld nog steeds elke week 's avonds bij haar langs gaan. De druk op de wachtlijsten zorgt er soms voor dat mensen niet naar een woonzorgcentrum in de buurt kunnen. Dat vind ik wel een grote uitdaging. Stel mijn moeder had naar De Heikant gemoeten, dan vallen er al veel van die verbindingen met haar burens weg. We willen onderzoeken hoe die verbindingen in iemands leven in elkaar zaten en hoe ze het best behouden kunnen blijven.'

De locaties hebben ook een belangrijke functie in de buurt waarin ze liggen. Kun je daar meer over vertellen?

'Vanuit Satijnhof zijn we bezig met project Kwil'T. Eén van de ingrediënten binnen dit project is het aanstellen van een buurtverbinder. Diegene heeft de opdracht om verbindingen

tussen mensen te leggen en te ondersteunen. De buurtverbinder kijkt waar een nieuwe kwetsbaarheid ontstaat en hoe we die kwetsbaarheid met een kleine aanpassing samen op kunnen vangen. Ik denk dat dit de toekomstige manier van wonen is. Je hebt het met elkaar te organiseren en dat kan alleen als je wat voor elkaar doet. De ene 85-jarige heeft zijn kwetsbaarheid bijvoorbeeld op mobiliteit liggen en een 89-jarige uit de buurt vergeet dat er iets leuks wordt georganiseerd in de wijk. Ze kunnen elkaar dan toch ondersteunen door samen naar de activiteit te gaan.'

'We werken ook samen met jong en oud. Bij Satijnhof zien we soms dat jongeren boodschappen halen voor de oudere. En dat de oudere dan op het hondje van de jongere past. Als we meer van dit soort initiatieven op kunnen zetten, kunnen we een samenredzame omgeving creëren en het op die manier met elkaar volhouden. Er is natuurlijk altijd een bepaald percentage dat het niet redt en naar de locatie moet verhuizen. Dan geldt de uitdaging om de waardevolle verbindingen toch overeind te houden, zodat het beroep op de zorg zo laag mogelijk is. Ik ben er van overtuigd dat die verbindingen zorgen voor een fijn leven voor de wijkbewoners én de bewoners van de locaties.'

'Als zorgorganisatie speelt De Wever natuurlijk wel een belangrijke rol in de ondersteuning

van de buurt. Het is belangrijk dat we kennis overbrengen over bijvoorbeeld mobiliteit of dementie en dat we de juiste hulpmiddelen in beeld brengen bij degenen die daar behoefte aan hebben. De zorgmedewerkers, wijkverpleging en de behandelaren kunnen iets gaan brengen in de wijk. We zijn er met zijn allen bij gebaat dat mensen zo goed en lang mogelijk in staat zijn om in hun eigen woonomgeving te blijven wonen. We moeten laten zien dat het belangrijk is om een netwerk op te bouwen. Daarin zoeken we ook de samenwerking op met andere zorg- en welzijnsorganisaties. Onze grootste deskundigheid zit in het omgaan met de kwetsbaarheid van het oud worden. We kunnen aan de slag met preventie en ondersteuning door de behandelaren, dementieconsulenten en beschikbare hulpmiddelen actief in de buurt in te zetten.'

Hoe kunnen die hulpmiddelen helpen om de zorg voor ouderen anders in te richten?

'Op dit moment wordt er door veel partijen nagedacht over manieren om een kwetsbare oudere te helpen om zo zelfstandig mogelijk te blijven én om een naaste te helpen om er voor hun dierbare te zijn, zonder dat ze er zes keer op een dag naartoe hoeven te gaan. Hoe kunnen we het voor iedereen behapbaar houden? Daar kunnen hulpmiddelen ontzettend waardevol in zijn.'





‘Ik geloof dat het echt van waarde is voor de **kwaliteit van leven** dat naasten onderdeel uit blijven maken van het leven van de bewoner’

‘Die hulpmiddelen kunnen zowel in de thuissituatie als op onze locaties worden ingezet. Hulpmiddelen kunnen bijdragen aan zelfredzaamheid, samenredzaamheid, aan contact of aan ontmoeting. Zorgmedewerkers zijn een schaars goed, maar ook de familieleden of burens waarvan mantelzorg wordt verwacht hebben een druk leven en veel te doen. Alle hulpmiddelen die ons kunnen helpen zijn welkom. Laten we ze proberen te integreren in onze manier van leven.’

‘Een goed voorbeeld is de Medido, een medicatiehulpmiddel dat kan helpen om licht dementerende mensen eraan te herinneren dat zij hun medicatie innemen.’

‘Onze grootste **deskundigheid** zit in het omgaan met de **kwetsbaarheid** van het oud worden’

‘Op het moment dat het toch mis gaat, gaat er een signaal naar iemand die kan helpen. Het gaat ook over hele praktische dingen zoals het sluiten van gordijnen in de avond. Als iemand dat niet meer zelf kan doen, hoe fijn zou het dan zijn dat je daar techniek op kunt inzetten?’

‘Een ander voorbeeld is een lichtstraal die vanzelf aan gaat als iemand ’s nachts naar de wc moet en niet meer goed bij de lichtknop kan. Er is een legio aan voorbeelden, klein en groot.’

‘Zelf was ik heel enthousiast over de inzet van de Compaan om in contact te blijven met mijn moeder. Als mantelzorgers konden we beeldbellen, afspraken en herinneringen in haar agenda zetten en vanaf een afstandje meekijken. Dat vergrootte haar zelfredzaamheid enorm. We schromen soms nog om zulke hulpmiddelen in te zetten. We vinden het lastig en denken vrij snel dat iemand ze niet (meer) kan gebruiken. Daarom is ook ondersteuning nodig om mensen te leren hoe ze om kunnen gaan met de hulpmiddelen.’

Veranderingen in de ouderenzorg vragen ook om het actief bijstellen van de verwachtingen die leven bij cliënten, bewoners, familie en medewerkers. Hoe gaan jullie daar mee om?

‘Door er met elkaar veel over te praten. Ik heb wel gemerkt dat het al begint met de verwachtingen die wij als zorgmedewerkers hebben. Het gaat niet werken als we alleen de verwachtingen van de kwetsbare oudere of van de familie proberen aan te passen. Het start al bij de verwachtingen die de zorgmedewerker heeft. Die zitten vaak nog zo in de helpmodus dat ze het erg moeilijk vinden om los te laten. We schieten in de helpersrol en nemen taken snel over in plaats van dat we iemand ondersteunen bij het gebruik van hulpmiddelen. We zijn geneigd om dan toch maar weer de thuiszorg te laten komen om medicatie te geven in plaats van dat we iemand leren om goed met de Medido om te gaan. Dat zit er bij ons als zorgmedewerkers ingebakken, dat zie ik ook bij mezelf.’

‘We moeten er veel over blijven vertellen en veel voorbeelden geven aan bewoners, naasten en medewerkers. Het is ook belangrijk om het niet allemaal gooien op het argument dat er te weinig zorgmedewerkers zijn. Ik geloof dat het echt van waarde is voor de kwaliteit van leven dat naasten onderdeel uit blijven maken van het leven van de bewoner. Natuurlijk zijn er mensen die die verbindingen niet hebben en die moeten we helpen. Zo simpel is het ook. Het gros heeft wel familie en laten we een oplossing zoeken voor de mensen die niemand om zich heen hebben. Die hoeft niet per se vanuit de zorg te komen, maar we kunnen ook kijken wat vrijwilligers kunnen betekenen.’

‘Wat ik vooral heel belangrijk vind is dat we de verwachtingen niet vertalen als: ‘Het lukt niet meer in de zorg, dus je moet ondersteunen’, maar meer als: ‘Dat stukje ondersteuning voegt nog veel waarde toe.’ Iedereen wil oud worden, maar niemand wil oud zijn. Hoe ondersteun je mensen in het oud zijn en om nog een zo fijn mogelijke tijd te hebben in die fase dat het oud zijn echt heel kwetsbaar geworden is. Dat is de tijd waarin wij een rol spelen.’

Duurzaam organiseren vanuit een Groene Wever bril

Doe de challenge!

We staan voor de uitdaging om de zorg duurzaam te organiseren. Verduurzaming in de zin van 'vergroening' en het verminderen van onze impact op het milieu is hier ook onderdeel van. Dit vliegen we de komende jaren aan onder het motto 'De Groene Wever'. Hierin hebben we zeker nog stappen te zetten maar veel medewerkers zijn hier al mee bezig en hebben tips voor andere locaties. Deze tips hebben we verwerkt in een challenge.



1: Bespreek het met elkaar

Bewustwording dat de zorg groener moet is belangrijk. Wat kan je als team hier zelf al in doen? Besprek het met elkaar en met bewoners en familie. Zo breng je het bij meerdere mensen onder de aandacht. Wie heeft er goede ideeën?

2: Kijk wat je kunt hergebruiken

Hier weten onze locaties wel raad mee als het gaat om de aankleding voor seizoenen en feestdagen. Dit wordt veelal gedaan met spullen die worden hergebruikt. Medewerkers zijn hierin erg creatief.



Onze huismeesters zijn hier bijvoorbeeld ook expert in. Onderdelen van bedden, medicijn- of afvalkarren, rollators, deuren, lampen etc. worden bewaard om zoveel mogelijk te worden hergebruikt indien er iets kapot gaat. Om vervolgens nog een tijdje mee te gaan.



3: Bestel gericht

Kijk gericht naar wat er nodig is en pas bestellingen hierop aan. Dit kan gaan om voeding, middelen en materialen, maar ook medicatie. Hiermee voorkom je verspilling. Merk je dat er veel weg wordt gegooid? Kijk dan samen met collega's of bewoners hoe het anders kan en pas dit stap voor stap aan.

4: Groen vervoer

Afdelingen proberen bestellingen te combineren zodat de leverancier minder vaak hoeft te rijden. Op veel locaties wordt bijvoorbeeld ook het vervoer van linnen- en wasgoed gecombineerd zodat er zo 'groen' mogelijk wordt gereden tussen locaties. Ook komen er veel medewerkers op de fiets in plaats van de auto. Wie doet dit ook?



5: Creëer een groene woon- en werkomgeving

Een groene woon- en werkomgeving is belangrijk voor onze bewoners en medewerkers. We hebben prachtige tuinen, maar ook de huiskamers worden groen aangekleed met bloemen en planten, behang van de natuur of zelfs een wolkenplafond. Volgens medewerkers is de truc: 'Betrek bewoners en familie hierbij, dan heb je samen het meeste plezier ervan'.



6: Werk met plezier aan vergroening

Maak er samen iets leuks van en vier successen. Dit vergroot het werkplezier en verduurzaming gaat immers ook over fijn werken. En je draagt bij aan een groenere wereld. Win-winsituatie toch?



Geïnterviewde: Damas Weideveld

Reablement & Langer Actief Thuis

‘To be able again’, dat is wat reablement letterlijk betekent. Reablement wordt ingezet om mensen weer in staat te stellen om dingen te doen die ze eerst niet (meer) zelf konden doen. Daarmee vergroot je de eigen regie en zelfredzaamheid. In de ouderenzorg is reablement een veelgehoorde term. We spreken wijkverpleegkundige Damas Weideveld over reablement en hoe deze werkwijze naar de praktijk wordt vertaald.

Wat is reablement en waarom horen we dit begrip steeds vaker in de ouderenzorg?

‘Reablement is een term die al langer bestaat. We kennen reablement via Rudi Westendorp, die al vanaf de jaren ’90 zegt dat we het moeten gaan toepassen. Nu de vergrijzing in Nederland toeneemt, is het begrip overgewaaid uit Denemarken. Daar is het heel normaal dat iedere oudere die in de thuiszorg komt eerst een reablement traject doorloopt.’

‘De mooiste uitleg van het begrip reablement vind ik dat je mensen weer in staat stelt om die dingen te doen die de kwaliteit van leven vergroten en meer autonomie geven. Wanneer je mensen helpt om dingen te doen die ze eerst niet (meer) zelf konden doen, vergroot je de eigen regie en zelfredzaamheid. Daarbij stellen we de vraag: ‘Hoe kan ik de dingen die ik nu niet meer kan doen in de toekomst toch weer zelf doen?’. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om boodschappen doen of toch weer zelf naar de bridgeclub gaan. Misschien heeft iemand net een heftige operatie gehad en denkt diegene dat hij of zij niks meer zelfstandig kan doen. Hoe kunnen we er dan toch naartoe werken dat diegene weer de dingen kan doen die voor hen belangrijk zijn? Dat kan gaan om kleine dingen, zoals naar een dochter lopen die in de buurt woont of vanuit een aanleunwoning een kopje koffie gaan drinken in het restaurant om onder de mensen te zijn. We gaan kijken wat iemand nodig heeft om daar toch weer toe in staat te zijn.’

‘Reablement betekent letterlijk **to be able again**, dat vind ik een mooie uitdrukking.’

Waarom wordt reablement juist nu een groot begrip in Nederland?

‘We staan de komende jaren voor een enorme uitdaging in Nederland. In de aankomende 17 jaar komen er nog bijna twee keer zoveel 80-plussers bij als dat er nu zijn. We komen er nu als maatschappij achter dat het misschien nog wel een groter probleem is dan we eigenlijk dachten. Want hoe gaan we het doen? We krijgen in de toekomst niet meer medewerkers, want er komen überhaupt minder werkenden bij. Nu hebben we ten opzichte van iedere 65-plusser nog drie werkenden, maar in 2040 zijn dat nog maar twee werkenden. Sowieso gaat de economie daar een enorme deuk van oplopen. Daarom is het ook vrij te vertalen dat we niet per se heel veel meer mensen in de zorg gaan krijgen. Dus hoe gaan we met evenveel handen zoveel mogelijk mensen helpen? Reablement kan daarbij ondersteunen.’

‘Als we bij aanvang van het zorgtraject reablement inzetten, dan helpt dat om ouderen zelfredzamer te maken en meer eigen regie te geven. Zelfredzaamheid en eigen regie kunnen de kwaliteit van leven voor een oudere ook vergroten. Het is belangrijk om daarbij het hele systeem en de omgeving in te zetten om te kijken hoe iemand zo lang mogelijk zelfstandig kan blijven, binnen de context van de wensen van die persoon.’

‘Het begint steeds meer noodzaak te worden. Niet alleen de ouderenzorg, maar ook welzijnsorganisaties en de gemeente moeten aan de slag met reablement. Reablement kan al worden ingezet wanneer iemand 65 jaar oud wordt. Je zou dan als welzijnsorganisatie in beeld kunnen komen en de vraag kunnen stellen: ‘hoe bereid je je vanaf nu voor op je oude dag?’. We kunnen iemand er bewust van maken dat de zorgorganisaties straks niet alle ruimte

hebben om te helpen. We moeten gaan kijken hoe de omgeving ingericht kan worden om goed en zelfredzaam oud te worden. Een 65-plusser kan ook alvast nadenken over wat hij of zij zelf kan doen om fit en vitaal te blijven. Het is een noodzakelijk goed voor de komende jaren voor bijna alle organisaties die met zorg en welzijn te maken hebben.'

Die noodzaak is de ene kant, maar je geeft ook aan dat reablement ook voordelen heeft voor de cliënt die potentieel thuiszorg ontvangt of die bij ons op de locaties komt wonen?

'Absoluut, het belang van reablement begint eigenlijk zodra iemand ouder wordt, vanaf de groep van 65 jaar en ouder. De invulling ervan verschilt sterk afhankelijk van de fase waarin het wordt toegepast. Als je reablement toepast bij iemand van 65 jaar, gaat het vooral over voorbereiding op de toekomst. Bij iemand in een verpleegtehuis draait het veel meer om de vraag: Wat zou je nog zelf willen kunnen, ondanks de beperkingen? Welke taken kunnen we je geven om het gevoel van regie en verantwoordelijkheid te behouden? Of hoe kun je nog invloed behouden op je eigen leven en gezondheid? Of om het idee te behouden dat je nog invloed hebt op je eigen leven en gezondheid.'

'Als we reablement toepassen in de thuiszorg, dan gaat het meer om de dingen die iemand niet meer kan, maar wel graag nog zelf zou willen doen. We kijken dan of we met hulp van paramedische zorg kunnen zorgen dat iemand weer kracht en conditie opbouwt en misschien zelf weer handelingen uit kan voeren die eerst niet meer haalbaar waren.'

Kun je een mooi voorbeeld van reablement geven zoals jij dat hebt meegemaakt?

'Ik heb een mooi voorbeeld van een meneer die bij ons in de thuiszorg kwam, omdat hij ging verhuizen. Hij verhuisde van het dorp naar een aanleuncomplex. De man ontving

zeven keer per week in de ochtend zorg van een andere organisatie. Hij moest iedere dag geholpen worden met ADL-taken, dus wassen en aankleden. Toen hij bij ons in de zorg kwam hebben we het traject Langer Actief Thuis ingezet. De ergotherapeut ging met hem in gesprek om te kijken of er zaken waren die hij weer graag zelfstandig zou willen doen. De man vertelde heel stellig dat hij graag zelfstandiger wilde zijn en zich belemmerd voelde door de ochtendzorg. Hij wilde heel graag minder zorg ontvangen, zodat hij 's ochtends op tijd op kon staan, zijn ontbijtje kon maken, boodschappen kon gaan doen en naar zijn dochter kon lopen. We hebben toen ergotherapie en fysiotherapie ingezet en in twaalf weken tijd hebben we ervoor gezorgd dat de man weer een stuk zelfstandiger werd. Het resultaat was dat hij nog maar één keer in de week zorg nodig had. De fysiotherapeut is met hem gaan oefenen door stukjes naar de winkel of over straat te lopen. Het lukte hem uiteindelijk om weer naar de winkel te gaan en om met zijn rollator naar zijn dochter te wandelen.'

'Hoe mooi is het dat je de kwaliteit van leven en zelfredzaamheid door zo'n traject kunt vergroten? Die meneer was weer vrij om te gaan en staan waar hij wilde.'

Het voorbeeld dat je nu geeft valt onder Langer Actief Thuis, een reablement-traject in de thuiszorg. Kun je daar meer over vertellen?

'Langer Actief Thuis is een praktische uitwerking van het reablement gedachtegoed. Reablement is meer een paraplu begrip waar Langer Actief Thuis onder valt. Reablement is een theorie, maar daarna kwam de vraag: 'Hoe doen we dat dan concreet?'. Langer Actief Thuis is door Elly Branderhorst in Nederland geïntroduceerd. Zij is ergotherapeut bij ouderenzorgorganisatie Mijzo en is op het onderwerp afgestudeerd.'

'Wanneer iemand in thuiszorg komt, bieden we een traject van 12 weken aan.

Samen met ergotherapie en fysiotherapie en eventueel nog aanvullende behandelaren gaan we kijken welke doelen iemand graag wil behalen. Dat kan gaan om doelen zoals zelfstandig naar de bridge club gaan, zelfstandig opstaan of zelfstandig zorg uitvoeren. De doelen kunnen zo breed of smal zijn als iemand zelf wil. We zien dat cliënten die we een traject aanbieden vanaf het begin al gemotiveerd zijn om te werken aan meer zelfredzaamheid. Vaak is dat niet eens het doel, maar als bijverdienste zien we dat de hoeveelheid zorg bijna altijd kan worden afgebouwd.'

'Langer Actief Thuis is geboren vanuit nood, maar het brengt veel meer positieve dingen teweeg. De helft van alle cliënten die in de zorg binnenkomen hebben binnen 12 weken geen zorg meer nodig en 25 procent heeft minder zorg nodig. Slechts 25 procent van de cliënten heeft nog hetzelfde percentage zorg nodig als aan het begin van het traject. Maar ook bij deze mensen zien we dat ze op andere gebieden weer doelen behalen. We geven ze een stukje kwaliteit van leven en eigen regie terug.'

Kun je Langer Actief Thuis ook inzetten bij mensen met geheugenproblemen of dementie?

'Jazeker, dat kan. Hoe verder iemand in het dementieproces is, hoe moeilijker het is om het traject aan te gaan. Maar juist in de thuiszorg kan het goed worden toegepast. We merken dat we mensen die vroeg in het proces van dementie zitten toch een stuk eigenaarschap terug kunnen geven. Mensen met dementie willen vaak zo lang mogelijk zelfstandig thuis blijven wonen. Dat is misschien een groot doel, maar als de ergotherapeut het opsplitst in kleine dingen is er heel veel mogelijk. Dan kan het bijvoorbeeld gaan om zelf het eten weer in de magnetron opwarmen of de televisie weer aan- en uitzetten. Misschien kunnen we iemand de juiste hulpmiddelen aanbieden, zodat die dingen weer mogelijk zijn. Mensen hebben dan meer eigen regie over hun

leven. Het kwijtraken van vaardigheden kan heel confronterend zijn. Dus hoe mooi is het als je dan toch weer dingen zelfstandig kan doen? Dat kan veel positiviteit brengen.'

'Het kwijtraken van vaardigheden kan heel confronterend zijn. Dus hoe mooi is het als je dan toch weer dingen zelfstandig kan doen?'

Je hebt het over de inzet van hulpmiddelen. Dat is één van de manieren om Langer Actief Thuis toe te passen. Kun je meer vertellen over de manieren die er allemaal zijn?

'We kunnen concreet dingen gaan oefenen, zoals zelfstandig douchen. We gaan dan zorg leveren met de handen op de rug. We stellen samen met de cliënt en ergotherapeut een werkinstructie op waarin we vastleggen welke zorghandelingen wij uitvoeren en welke handelingen de cliënt zelf kan uitvoeren. In het traject gaan we de cliënt trainen om steeds meer zelf te doen.'

'Het kan ook zijn dat we meekijken in een stukje planningsvaardigheden. Hoe kan een cliënt zijn of haar week nog goed plannen? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat iemand zijn eigen medicatie nog op kan halen? Of hoe kunnen we afspraken beheren, zodat iemand ze niet vergeet? Vaak is het een combinatie van verschillende dingen die worden ingezet. De inzet van fysiotherapie is ook enorm van belang, omdat zij kunnen helpen om iemand sterker te maken en meer conditie op te bouwen. Vaak zorgt dat ervoor dat mensen voldoende ademruimte hebben om bijvoorbeeld naar de winkel te kunnen.'

'We helpen ook vaak met omdenken. Soms zien mensen veel beren op de weg. Dan maken we dingen ook gewoon relatief.

Als iemand bijvoorbeeld moeite heeft met naar de winkel lopen omdat het vermoeiend is, dan kan de fysiotherapeut voorstellen om halverwege even te rusten. Soms is dat voor mensen al een hele openbaring. We geven tips of handigheidjes mee om dingen net anders te doen. Soms stimuleren we de familie om mee te komen oefenen, zodat zij ook kunnen helpen als wij er straks niet meer bij zijn. Of we roepen de hulp van vrijwilligers in.'

'We proberen de intrinsieke motivatie aan te spreken. Dat is iets wat je bij andere behandelingen niet ziet. Vaak wordt er gewerkt aan verpleegdoelen, zoals positieve persoonlijke hygiëne of het verminderen van smetplekken. Dat zijn niet de doelen die mensen zelf zouden noemen. Als mensen zelf hun doelen opstellen spreek je de intrinsieke motivatie veel meer aan.'

Die stap van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat' is voor medewerkers ook een hele verandering. Hoe gaan zij daar mee om?

'Het introduceren van reablement in de organisatie heeft heel wat voeten in de aarde. Zowel voor de cliënt als voor de medewerkers is het een hele verandering in mindset. Misschien moet er bij medewerkers nog wel een grotere verschuiving plaatsvinden dan bij de cliënten. Wij zijn zo gewend om voor de mensen te zorgen en dingen uit handen te nemen. Aan de ene kant voelt dat prettig, maar aan de andere kant hebben we daar straks niet de ruimte meer voor.'

'We moeten meer bewustwording creëren bij de medewerkers. Het is noodzakelijk dat we het anders gaan doen. We móeten wel met onze handen op de rug gaan werken. Het is soms ook lastig om bijvoorbeeld iets niet meteen op te rapen wanneer het op de grond valt. Je bent toch geneigd om het voor iemand op te rapen. Maar als je de oudere die handeling zelf succesvol laat uitvoeren, dan brengt dat op langere termijn meer autonomie. Stel dat je het iedere dag uit handen zou nemen en er is straks geen zorg meer en iemand moet het dan

zelf oprapen?

Die bewegingen zijn allemaal weer spieren die gebruikt worden en dat kan voor meer autonomie zorgen.

Hopelijk gaan medewerkers ook zien dat het juist heel erg leuk is om met iemand te werken aan zelfredzaamheid. De medewerkers van de thuiszorg zijn al meegenomen in het gedachtengoed. We praten heel veel met de teams. Wanneer een team start met Langer Actief Thuis wordt er veel aandacht besteed aan de mindset.'

'Bij de cliënten moet natuurlijk ook een hele verschuiving plaatsvinden. Dan gaat het vooral om een stuk verwachtingsmanagement. Mensen verwachten nu dat ze op hun tachtigste gewoon zorg kunnen krijgen. Het verwachtingsmanagement moet daarom al beginnen bij de jongere senioren. We merken het ook bij mensen die nu al zorg ontvangen. We moeten al in het begin van het traject met hen in gesprek over de veranderende zorg en wat dat voor hen betekent.'



De ambitie is om reablement ook meer intramuraal in te zetten. Hoe gaan we dat binnen De Wever doen?

'We zijn op dit moment mooi aan het pionieren, want we zijn één van de weinige organisaties in de regio die intramuraal met reablement bezig zijn. Inmiddels zijn we al wat mooie stapjes aan het zetten.'

'We kunnen het Langer Actief Thuis traject natuurlijk niet één op één intramuraal in gaan zetten. We zijn nu aan het kijken hoe we de succesfactoren van het traject Langer Actief Thuis kunnen vertalen naar een intramurale setting. We beginnen klein en zoeken enthousiaste katrekkers in de organisatie. Teams die al staan te popelen om op een andere manier te gaan werken. Samen met de zorgteams kijken we hoe we methodes kunnen ontwikkelen om het gedachtengoed in een intramurale setting in te zetten.'

Veranderen reablement en Langer Actief Thuis de toekomst van de ouderenzorg?

'In de COVID-tijd zijn er veel initiatieven uit nood geboren waar we veel vruchten van hebben geplukt. Reablement wordt nu ook uit noodzaak geboren, maar kan veel teweeg brengen als het grootschalig wordt ingezet. Als alle zorgorganisaties ermee gaan werken kan dat op nationale schaal veel veranderen op het gebied van vitaliteit, autonomie en zelfredzaamheid van alle ouderen. Daar krijg je bijna kippenvel van als je bedenkt hoeveel positiviteit dat kan brengen voor onze oudere medemens. Die succesbeleving, ook al is deze nog zo klein, kan de kwaliteit van leven vergroten.'

Geïnterviewden: Annemieke van Brunschot, Max Mulder

Watsnjoe

Op 31 mei 2023 heeft de werkplaats Watsnjoe haar deuren geopend door middel van een driedaagse opening vol workshops en presentaties. We gaan in gesprek met Annemieke van Brunschot (Manager WIO) en Max Mulder (Strategisch Adviseur) over de opening van de werkplaats Watsnjoe, de toekomstplannen en de uitdagingen bij het introduceren van nieuwe zorginnovaties.



Eind mei was het dan eindelijk zover, de officiële opening van de Watsnjoe werkplaats. Hoe verliep deze opening?

Max: 'De opening van de werkplaats had een mooie opkomst! Er was een uitgebreid programma samengesteld, verspreid over drie dagen, vol workshops en presentaties waar mensen vanuit verschillende (zorg)organisaties zich voor in hadden geschreven. Er werden allerlei soorten technologische ontwikkelingen, innovatieve oplossingen en werkwijzen gepresenteerd om de bezoekers te inspireren.'

Annemieke: 'Er kwamen allerlei technologieën langs in het programma die al toegepast worden op dit moment. Een goede manier om anderen kennis te laten maken met wat er allemaal mogelijk is op het gebied van zorginnovaties.'

Wat gebeurt er allemaal op de werkplaats van Watsnjoe?

Annemieke: 'We kijken naar waar ze mee bezig zijn op het gebied van innovatie.'

Wat werkt er wel? En wat juist helemaal niet? In de werkplaats kijken we hoe we elkaar kunnen inspireren en helpen om de stap te zetten om ook met technologische ontwikkelingen aan de slag te gaan. Het gaat om innovatie (technologische, proces en sociale innovatie) in de breedste zin van het woord.'

Waarom is Watsnjoe opgericht?

Annemieke: 'Watsnjoe is opgericht om samen te kijken naar nieuwe zorginnovaties. Iedereen kan zelf het wiel opnieuw uitvinden, maar het is natuurlijk efficiënter en slimmer om dit samen te doen. Zo kun je ervaringen en expertises delen en kom je sneller tot nieuwe innovaties.'

Max: 'Dat is ook wel de essentie van Watsnjoe: je hebt een probleem vanuit de werkvloer. Je bekijkt die vervolgens met de andere zorginstellingen, maar ook met het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen. Hierdoor vlieg je het probleem breed aan en kom je sneller tot effectievere oplossingen.'

Er kwamen tijdens de opening van de werkplaats veel handige hulpmiddelen langs, kunnen jullie daar wat meer over vertellen?

Max: 'Jazeker, er zijn diverse technologische ontwikkelingen langsgeslagen die op dit moment al toegepast worden. Eén daarvan is bijvoorbeeld Tessa. Tessa ziet eruit als een kleine bloempot die mensen helpt in het behouden van een normale dagstructuur. Tessa weet bijvoorbeeld hoe laat het is en kan daardoor ondersteuning bieden bij de inname van medicatie. Het is echt een ondersteunend hulpmiddel voor de cliënt, mantelzorger en de zorgverlener.'

'Ook een belangrijke innovatie waar we bij De Wever mee bezig zijn, is het slimme incontinentiemateriaal. Dit incontinentiemateriaal bevat een sensor die registreert hoeveel urine in het materiaal zit. De sensor stuurt de informatie door naar de telefoon of computer van de zorgverlener. Hierdoor hoeft een cliënt niet standaard een aantal keer per dag verschoond te worden,

maar wordt het gedaan wanneer het nodig is. Dit is efficiënt voor de zorgverlener en minder belastend voor de cliënt.'

Annemieke: 'Slim incontinentiemateriaal is vooral 's nachts ook erg fijn. Mensen werden verschoond 's nachts, terwijl het niet duidelijk was of dit ook echt nodig was. Op deze manier kun je eerder ingrijpen als het misgaat, maar iemand ook gewoon lekker laten slapen als dit niet nodig is.'

Deze mooie hulpmiddelen ontstaan natuurlijk vanuit een organisatie, hoe rolt Watsnjoe dit vervolgens verder uit?

Annemieke: 'Binnen Watsnjoe willen we vooral kennis delen. Een organisatie experimenteert met een bepaalde technologie en op het moment dat het blijkt te werken, kunnen ze het delen op de Watsnjoe werkplaats. Zo kun je zien of het voor andere (zorg)organisaties ook zinvol is. De werkplaats is echt een plek waar al deze organisaties samenkomen om deze ontwikkelingen verder uit te te

werken. Watsnjoe kan hierbij helpen, want hoe pak je nu zo'n innovatie aan? Neem bijvoorbeeld de Kijk- en Voelbingo, ontwikkeld door Henriëtte van Broekhoven. De Wever, Mijzo en Thebe wilden graag deze bingo ontvangen. Vervolgens komt er vanuit deze zorgorganisaties de vraag: Wat moeten we hier eigenlijk mee? Watsnjoe kan daarbij helpen, door bijvoorbeeld clinics te organiseren voor de organisaties, maar ook voor familieleden. Ook het maken van instructievideo's zorgt ervoor dat het idee verduidelijk wordt.'

Waar lopen jullie tegenaan bij het introduceren van deze nieuwe innovaties?

Max: 'Het kan natuurlijk spannend zijn om nieuwe dingen te gaan proberen. Niet iedereen voelt zich daar goed bij.'

Annemieke: 'We zijn in de zorg wel eens gewend om te blijven werken zoals we altijd gewerkt hebben. Als je het hebt over anders werken, technologie vraagt per definitie altijd om anders te gaan werken. Neem bijvoorbeeld de automatische medicijndispenser Medido; wanneer een medewerker zijn of haar standaardronde blijft lopen met het toedienen van medicatie, dan levert de Medido eigenlijk

niks op. Je moet echt afspraken maken: wat betekent deze technologische ontwikkeling voor de medicatierondes die we lopen? Hoe kunnen we dit aanpassen en wie heeft daarin zeggenschap? Daar zit best veel procesveranderingen aan vast waar je met elkaar over in gesprek moet blijven. Want anders levert technologie alleen maar frustratie en extra werk op. Op een andere manier gaan werken is de consequentie bij het introduceren van nieuwe innovaties.'

Hoe kunnen deze innovaties helpen om de ouderenzorg van de toekomst in te richten?

Max: 'Ik denk dat bij veel mensen de switch nog moet komen dat juist de inzet van technologie en met elkaar werken aan innovatie ervoor kan zorgen dat je meer tijd hebt voor de dingen die je graag zou willen doen. Innovaties kunnen taken uit handen nemen, waardoor je meer tijd hebt voor je cliënt.'

Annemieke: 'Dat is eigenlijk heel breed. Cliënten waren enorm blij met de introductie van de Medido. Het geeft ze namelijk veel meer vrijheid. Als ze zelf hun medicatie kunnen innemen op het moment, hoeven ze niet meer te wachten op de verpleegkundige die de

medicatie komt aanreiken. Zo hebben ze de regie in eigen handen. Sommige medewerkers vragen hierbij af of ze dan nog wel nodig zijn. Ik denk dat we daarvoor niet bang hoeven te zijn, er zijn genoeg andere dingen waar we nu geen tijd voor hebben, waar we dan weer tijd voor krijgen. Wij zijn er ook niet voor dat we door robots in de toekomst worden bediend, maar er is veel te bereiken met technologie. Samenwerking is essentieel, en gezamenlijk moeten we ons afvragen: hoe kunnen we de zorg voor bewoners nog verder optimaliseren?'

Staan er nog nieuwe initiatieven op de planning? Wat zijn jullie ambities naar de toekomst?

Max: 'Zeker, we hebben nog genoeg ambities. Het onderzoek samen met het ROC gericht op sensing is van start gegaan. Ook willen we gaan onderzoeken of datagedreven werken voor ons kan betekenen. Vanuit Team Zorgtechnologie gaan we alle locaties bezoeken om in gesprek te gaan over onder andere: Wat zijn de problemen? Welke technologieën worden er al ingezet? Deze bevindingen nemen we ook weer mee richting Watsnjoe. Blijven ontwikkelen en daar met elkaar over in gesprek gaan, dat is belangrijk!'

Tot slot, willen jullie nog iets toevoegen?

Annemieke: 'Watsnjoe is voor innovatie, dit hoeft niet altijd met een apparaat te maken te hebben. Daar moeten we duidelijk over zijn met elkaar. Dit maakt het tevens ook spannend, want wanneer is het nu wel innovatie en wanneer niet? Innovatie is niet alleen maar kabeltjes.'

Max: 'Innovatie kan ook een hele andere manier van werken zijn. We willen benadrukken dat ons team enthousiast is om hier actief over mee te denken. Mocht iemand een idee hebben, we hebben binnen De Wever een werkwijze ontwikkeld waarmee we mensen op weg kunnen helpen en door het innovatieproces kunnen loodsen zodat een ieder binnen De Wever aan vernieuwing kan werken!'

Annemieke: 'Dat geldt bijvoorbeeld ook voor familieleden van cliënten. Als familie bijvoorbeeld denkt: 'Waarom hebben ze dit niet?', dan horen we het graag! Als het binnen de strategische uitgangspunten past, kunnen we daar een gesprek over voeren. Input is altijd welkom!'

Heb jij suggesties voor een interessant hulpmiddel of innovatie? Stuur dan een mailtje naar: innovatie@dewever.nl.





De Wever

Contact

Dr. Deelenlaan 6, 5042 AD Tilburg

T 0800 339 3837

E info@deweever.nl

W www.deweever.nl



DeWeverTilburg



@dewevertilburg



De Wever

