

De vweef 11

Magazine van De Wever

Naastenparticipatie

Boshuis en Eikenhuys

Thuiszorg in de keten

Colofon

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

Interviews
Anne van den Boomen, Willem
Kniknie en Carolijn Kuijpers

Fotografie
Anne van den Boomen, Willem
Kniknie en Tycho Merijn

Opmaak
Studio-Direct

De Wever
Postbus 1173,
5004 BD Tilburg
info@deweever.nl
www.deweever.nl

Inhoud

Voorwoord Raad van Bestuur	3
De Wever: Informatisering & Automatisering (I&A)	4
Bekwaam is bevoegd. Anders leren binnen De Wever	10
Voel je thuis bij dagbesteding Eikenhuys	12
Nu en in de toekomst vol energie en fit aan het werk	16
Loopgroep Renoir	18
Naastenparticipatie Boshuis en Eikenhuys	20
Rooster in Balans	26
Eigen routine en comfort loslaten	28
Thuiszorg in de keten	30

Volg ons op
social media.



Koersvast

In 2022 hebben we binnen De Wever met grote betrokkenheid van medewerkers, cliënten en familie een nieuwe strategie tot en met 2026 gemaakt met de titel ‘Bewust van vandaag, onderweg naar morgen’. Steeds duidelijker wordt dat we in de ouderenzorg de maatschappelijke uitdaging hebben om meer ouderen te ondersteunen. Dat is niet afhankelijk van politiek of nieuwe kabinetten. Het is een gegeven vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en de groei van het aantal ouderen. Daarnaast zien we als maatschappij ook meer in dat we misschien net iets teveel van ouderen en hun familie zijn gaan ‘overnemen’ en professionaliseren. Dat is best spannend om te zeggen, want het suggereert dat mensen iets niet goed deden.

Het is mooi om te zien dat er binnen De Wever stappen gezet worden om de uitdagingen in het hier en nu en in de toekomst aan te gaan. Soms zijn dat grote stappen, maar veel vaker zijn het kleine stapjes die onzichtbaar lijken, totdat je ze een beetje uitvergroot. Daarvoor is dit magazine altijd een geschikt medium. Binnen De Wever experimenteren we veel met anders kijken en samenwerken met onze cliënten en bewoners. In eerdere Weef’s zijn al verschillende

voorbeelden langsgekomen. Bijvoorbeeld Langer Actief Thuis (LAT) en zinvolle dagbesteding.

Ook in deze Weef komen weer mooie verhalen voorbij, waaruit blijkt dat we samen op pad zijn met de uitdaging om - ondanks de personele krapte - onze cliënten en bewoners toch te ondersteunen. Onze rol in de keten met de wijkzorg en de naastenparticipatie krijgen in deze uitgave van De Weef aandacht, maar ook het anders kijken naar competenties, kennis en vaardigheden met ‘bekwaam is bevoegd’. En natuurlijk valt er nog veel meer te lezen in deze nieuwe editie.

De plannen van politiek gaan in deze tijden veelvuldig op de schop. Gelukkig hebben we in Midden-Brabant en binnen De Wever goed voor ogen welke richting we op gaan. Als je het moeilijk vindt om net zo optimistisch te zijn als ik? Voel je dan uitgedaagd en uitgenodigd om eens te gaan buurten bij de collega’s die in deze en in voorgaande Weef’s aan het woord komen!

Veel leesplezier,

Marcel van der Priem
Raad van bestuur



De Wever: Informatisering & Automatisering (I&A)

Wat doet de afdeling I&A eigenlijk en wanneer kan je bij hen terecht? Je hebt vast weleens contact gehad met de Servicedesk-ICT van I&A. Mogelijk deed je wifi het niet of kon je niet inloggen op de computer. Deze afdeling is er uiteraard voor dit soort problemen, maar I&A vertelt graag wat ze nog meer doen. Als eerste vertellen Chantal en Dave van alles over Functioneel Beheer, wat ze doen om ICT-zaken makkelijker te maken voor zorgmedewerkers en wat de toekomst brengt. Daarna lopen we mee op Koningsvoorde. Hier is ICT-ondersteuner Paul op locatiebezoek.

Functioneel Beheer

Functioneel Beheer heeft een belangrijke taak: 'In het kort zorgen we ervoor dat applicaties (programma's) het zo goed mogelijk doen. Het liefste steken we zoveel mogelijk tijd in het makkelijker maken van ICT voor de zorgmedewerker.'

Chantal van Dongen en Dave Baak werken bij Functioneel Beheer en allebei hebben ze de focus op het onderdeel 'zorg'. Dat is breed, maar bijvoorbeeld het bijhouden en verbeteren van mijnCaress (Elektronisch Cliënten Dossier) valt hieronder.

Waarom werk je bij De Wever?

Chantal: 'Ik draai al jaren om de zorg heen. Ik ben opgeleid tot verpleegster, maar daarna ging ik de technische kant op. Eerst werkte ik in de farmaceutische industrie en daarna werkte ik bij een alarmcentrale voor tele-medische zorg.'

'Alles wat ik deed, was voor een bedrijf en niet voor de zorgmedewerker. Daarom ben ik gaan werken bij De Wever: ik draag hier iets bij aan de zorg en elke vraag is net weer anders. Dat geeft uitdaging en ook voldoening als je iets oplost, waardoor een zorgmedewerker verder kan.'

Dave: 'Ik werk nu een jaar bij De Wever. Hiervoor werkte ik als functioneel beheerder voor winkels en webshops. Mijn vrouw werkt al lang in de zorg. Via haar kreeg ik mee welke ICT-problemen en oplossingen er waren op haar werk. Dit motiveerde mij om bij De Wever te gaan werken. Het is divers en daarnaast voelt het goed om bij een maatschappelijke organisatie te werken.'



Zo werkt het!

De Servicedesk, I&A, Functioneel Beheer, ICT etc. Het zijn nogal wat termen! Zo werkt het: de Servicedesk-ICT is een service van I&A. Hiermee neem je contact op als je ICT-problemen hebt. Vanuit daar gaat Functioneel Beheer, of een andere afdeling, ermee aan de slag.

Dat kan makkelijker!

Chantal en Dave merken dat collega's soms denken dat de medewerkers van I&A zich vooral bezighouden met moeilijke onderwerpen: 'Wij zijn niet de hele dag bezig met cijfers en data. We zijn juist betrokken bij dezelfde onderwerpen, waar de zorgmedewerker ook mee bezig is.'

Volgens beiden is het hun taak om alle programma's (zoals mijnCaress en Wever@Work) soepel te laten werken en deze ook steeds makkelijker te maken. 'Tegenwoordig kan een nieuwe collega, of iemand die binnen het bedrijf van werkplek wisselt, dit aangeven in Wever@Work (Afas). Alle andere programma's worden automatisch omgezet, zodat deze collega meteen bij de juiste informatie van een werkplek kan.'

Daarnaast gaat De Wever steeds meer over op overkoepelende programma's en werkwijzen. Volgens Chantal hadden locaties allemaal een eigen manier van werken in de applicaties. Dat kon verwarrend zijn voor nieuwe (flex)medewerkers. Dankzij de overkoepelende programma's, met een gelijke werkwijze, hebben collega's op alle locaties toegang tot dezelfde pagina, waar ze via dezelfde werkwijze hun informatie kunnen vinden.



Tijd voor verandering

Bij Functioneel Beheer komen dagelijks veel vragen en opmerkingen binnen. Regelmatig zijn dit ideeën om iets te veranderen in een programma. Deze komen binnen via een initiatiefkaart.

‘Wij zijn blij met de initiatieven van de collega’s, maar we moeten wel rekening houden met enkele dingen. Een wijziging kan fijn werken voor locatie 1, maar niet voor locatie 2. Daarom hangt Functioneel Beheer er als een helikopter boven en overleggen we met een groep van zorgmedewerkers en experts. Zo zien we of een idee werkt binnen een groot deel van De Wever. Daarnaast hebben de programma’s ook grenzen: soms willen we iets, maar dan kan het niet. Dan moet je roeien met de riemen die je hebt!’

Een goed gesprek

Chantal: ‘Over die initiatiefkaart. Dit is nog een uitgebreid Excel-bestand. Daar schrokken collega’s van. We merken sowieso dat medewerkers ICT spannend kunnen vinden. Voor sommigen is het ingewikkeld en anderen zijn bang om iets fout te doen. En dan bestoken we ze ook nog met een moeilijke lijst in Excel. Dan raak je toch een beetje de band kwijt met de medewerker.’

‘I&A wil gemakkelijk praten met iedereen binnen De Wever. Daarom zijn we de initiatiefkaart aan het versimpelen. Je gaat dan minder invullen en wij nemen contact met je op. Dan hebben we een goed gesprek en komen we er samen uit.’

Digicoach

Dave: ‘Soms komen collega’s iets te snel naar ons toe, terwijl iemand in je team of een digicoach juist het antwoord heeft. Bijvoorbeeld: je kan iets niet vinden over jouw locatie in een programma. Daar kunnen we je niet altijd mee helpen, omdat wij over het functioneren van een programma gaan en niet over de inhoud (gegevens die zorgmedewerkers zelf invullen en bijhouden). We komen er natuurlijk samen uit, maar waarschijnlijk los je het sneller op met een collega.’

De toekomst

De Wever gaat meer werken met programma’s (van andere bedrijven) die makkelijk voor iedereen te volgen zijn. Het Zorgdomein bijvoorbeeld: De leverancier van Zorgdomein brengt de verbeteringen in het programma in regelmatige, kleine stapjes aan. Deze verbeteringen worden dan in een korte simpele uitleg voor de collega’s in een video toegelicht. Hierdoor hoeft Functioneel Beheer minder vaak te helpen.

‘Dat is fijn, want zo komt er voor ons **tijd vrij** om te kijken naar **nieuwe oplossingen en ontwikkelingen.**’

Beiden: ‘Dat is fijn, want zo komt er voor ons tijd vrij om te kijken naar nieuwe oplossingen en ontwikkelingen. Uiteraard met het doel om de online-wereld van De Wever beter en makkelijker te maken voor iedereen.’

Chantal: ‘Ik wil naar een toekomst toe waar digitale veranderingen als helpend aanvoelen voor de zorgmedewerker. Het kwam/komt soms over alsof I&A weer iets over de muur gooit, maar de focus ligt nu veel meer op het

ondersteunen van de zorgmedewerker in zijn of haar werkzaamheden en ze enthousiast te maken voor nieuwe ontwikkelingen.’

Dave: ‘Daar sluit ik mij bij aan! Ik hoop ook dat collega’s vragen blijven stellen in de toekomst. Soms hebben mensen het idee dat wij vaak nee zeggen op een idee, maar dat valt echt mee.’

‘Zorgmedewerkers zijn gewend om zelf naar een oplossing te zoeken. Dat is een goede eigenschap, maar als iemand zelf begint met een programma - omdat ze iets missen in het bestaande aanbod - en ICT pas op het eind erbij betreft, dan moeten we soms streng zijn. Bijvoorbeeld omdat er vanuit privacy of gegevensbeveiliging belangen zijn die niet terugkomen in het zelf uitgekozen programma.’

‘Betrek ons nu en in de toekomst zo snel mogelijk door een vraag te stellen. Dan bedenken we samen een oplossing waar de zorg echt iets aan heeft!’

Contact opnemen?

Chantal en Dave doen hier hun verhaal, maar het is de bedoeling dat je bij vragen/problemen altijd contact opneemt met de Servicedesk-ICT van I&A. Deze helpen je verder en zo houdt Functioneel Beheer genoeg tijd over voor alle vragen.

Telefoon:
013 - 464 4445

Mail:
ServicedeskICT@dewever.nl



Op locatie: Koningsvoorde

Om beter bereikbaar te zijn, gaan de ICT-ondersteuners van I&A regelmatig op pad naar de locaties van De Wever. Iedereen kan bij hen terecht met vragen: denk aan telefoonproblemen of niet kunnen inloggen op je account.

ICT-ondersteuner Paul van Berkel is op Koningsvoorde om daar te helpen met ICT-problemen. Wekelijks is er vanuit De Wever een ondersteuner aanwezig op elke locatie. 'Ik ben vanochtend al bezig geweest met een groot beeldscherm in een vergaderzaal. Iemand wilde een presentatie geven, maar kon zijn laptop niet verbinden. Geen of moeilijk verbinding krijgen met het presentatiescherm is een van de meest voorkomende problemen die mijn collega's en ik oplossen binnen De Wever.'

Ruimte voor de zorg

Toen Paul ruim twee jaar geleden begon bij De Wever, bestond de ondersteuning uit één persoon. Sindsdien is het team gegroeid naar zes ICT-ondersteuners, die wekelijks locaties bezoeken. De Wever zet hier volgens Paul op in, zodat de zorgmedewerker minder tijd kwijt is aan ICT-problemen: 'Iemand kan tijdens zijn werk even snel langskomen met een vraag. Dat bespaart een hoop tijd.'

Volgens Paul zijn de problemen op locatie diverser dan op bijvoorbeeld het centrale kantoor in De Hazelaar.

'Op een locatie als Koningsvoorde komt het bijvoorbeeld voor dat een zorgtelefoon niet werkt. Dat kan een technische oorzaak hebben, maar soms valt een toestel tijdens een dienst op de grond of zelfs in het water. Aan mij dan de taak om snel een oplossing te bieden, want alle meldingen komen binnen op deze telefoons.'

Technisch probleem 1

Wie:

Annemiek Vissers -
wijkverpleegkundige

Waar:

kantoor De Wever Thuis –
Koningsvoorde

Probleem:

het toetsenbord op Annemieks' werkplek typt vanzelf. Als ze een mail schrijft en stopt met tikken, blijft het toetsenbord de letter S schrijven. Het kunnen er zoveel zijn, dat verwijderen geen zin heeft.

Oplossing:

Paul zorgt er eerst voor dat de laptop van Annemiek is bijgewerkt naar de nieuwste instellingen. Hiermee lijkt het opgelost, maar hij vertrouwt het niet. Het toetsenbord is al wat ouder, dus Annemiek krijgt binnenkort een nieuwe. Probleem opgelost!

Persoonlijke aandacht

ICT-ondersteuner Paul loopt wat af op Koningsvoorde. Aan de hand van tickets die zijn ingediend via de mail, gaat hij op zoek naar de bijbehorende (werk)plek. Daarnaast kunnen collega's ook bij hem langskomen: Paul heeft namelijk een werkplek ingericht in de hal van Koningsvoorde. Hij heeft onder andere gereedschap om laptops open te schroeven en reserve-onderdelen bij zich.

'Het is belangrijk dat ik in de openbare hal zit. Dat maakt mijn hulp toegankelijk voor iedereen en dat is binnen De Wever ook nodig. Niet iedereen is namelijk even handig met techniek. Iemand op weg helpen, is vaak zo gebeurd, maar persoonlijke aandacht is extra belangrijk. Collega's kunnen stress ervaren als de techniek niet werkt. Het is mijn taak om de spanning weg te nemen, te vragen waar ze tegenaan lopen en te zoeken naar een oplossing. Ik snap de stress rondom ICT trouwens wel: als zorgprofessional lever je ten eerste zorg. Als je beroep in een snel tempo verandert naar online-middelen en jij (nog) niet de kennis hebt hierover; dan is dat ook spannend. Voor de ICT-ondersteuning bestaan er geen domme vragen. Kom dus altijd langs: dan komen we er samen uit!'



Technisch probleem 2

Wat:

algemene werkplek

Waar:

kantoren Koningsvoorde

Probleem:

op een werkplek staan twee monitoren. Één daarvan doet het niet. Paul probeert allerlei kabels uit, maar het kastje waarop alles aangesloten is, geeft geen signaal door.

Oplossing:

Paul bestelt een nieuwe kabel die beter communiceert met het aansluitkastje en de monitor. Een Digichooch van Koningsvoorde of een ICT-ondersteuner zal alles aansluiten. Hopelijk werkt alles dan weer zoals het hoort!

Draadloos?

Binnen De Wever komen er regelmatig nieuwe apparaten op de werkvloer. Hartstikke handig die vernieuwing. Paul merkt wel dat hij en zijn team het simpel moeten houden.

'Laatst kreeg ik een draadloze muis en toetsenbord teruggestuurd met het bericht dat ze het niet deden. Na een gesprek met de melder bleek dat deze de dongel (een draadloos ontvangertje voor de muis) niet kon vinden en dat het daarom dus 'kapot' was.'

'Dit soort meldingen zijn waardevol: het zet je als ICT'er aan het denken over hoe je zoiets beter, maar vooral simpeler, kan uitleggen. Iets dat ik heel normaal vind, kan voor een collega totaal onbekend zijn. Het contact met deze collega's, het hen uit kunnen leggen of iets op kunnen lossen, maakt mijn werk erg afwisselend.'

Bekwaam is bevoegd

Anders leren binnen De Wever

Bekwaamheid staat centraal bij De Wever, waarbij we het uitgangspunt 'aantoonbaar bekwaam is bevoegd' hanteren. Deze visie legt de focus op de vaardigheden en competenties van medewerkers, waarbij vertrouwen centraal staat, en is onlangs vastgesteld door De Wever.

De nadruk ligt op aantoonbare bekwaamheid boven alleen bevoegdheid. We beoordelen praktijkervaring, kennis en vaardigheden om te bepalen welke taken en handelingen een medewerker kan uitvoeren, ongeacht een volledige diplomagerichte opleiding. Sacha van Dijk, manager van Wever Academie en Michèle Zander, strategisch HR-adviseur leggen uit hoe deze visie wordt uitgerold binnen De Wever.

Toepassing visie binnen De Wever

Sacha: 'Het werken met medicatie vereist bijvoorbeeld bekwaamheid en bevoegdheid om de veiligheid van de cliënt, medewerker en organisatie te waarborgen. Als je bekwaam bent, ben je bevoegd; ongeacht je diploma. Andersom geldt dat als je onbekwaam bent, je onbevoegd bent. Zorgprofessionals moeten zelf beoordelen of ze zich bekwaam voelen voor een bepaalde handeling. Die gedachtegang zit er bij veel medewerkers nog niet echt goed in. Daarnaast moet er vanuit management ook vertrouwen zijn in medewerkers. Dat proberen we nu om te turnen. Vertrouwen in vakmanschap.'

Michèle voegt toe: 'De samenwerking tussen De Wever Academie en HR-advies is belangrijk om deze visie te realiseren. De consequenties zitten vooral in de bevoegdheden die je in de functie neerlegt. Iemand die een aantal certificaten heeft behaald, kan niet de functie van verpleegkundige krijgen. Daar zit een BIG-registratie en beschermde functienaam achter. Hoe gaan we de nieuwe functie een plek geven binnen het functiehuis, zodat het in balans is met andere functies en aansluit bij de competenties en ervaring van de persoon?'

Voorbehouden risicovolle handelingen

Sacha: 'We proberen het wel enigszins te kaderen. Om het behapbaar te maken, hebben we het nu gericht op de voorbehouden risicovolle handelingen. Idealiter zou je alle vaardigheden erbij willen pakken, maar voor de zittende medewerker hebben we nu alleen voor de V&R handelingen gekozen.' Het implementeren van deze visie vereist een herhalend proces, met klankbordsessies om te toetsen of de uitgangspunten werkbaar zijn. Sacha en Michèle zijn actief bezig met het toetsen van de leidende principes en het betrekken van managers en teams bij de discussie.

Michèle merkt op: 'Dit heeft ook invloed op je strategische personeelsplanning. Daarom is HR ook betrokken. Managers denken nog veel in niveaus, maar we moeten alles loslaten en kijken naar de individuele zorg per cliënt.'

Een andere manier van denken

Michèle: 'Een verzorgende en een verpleegkundige zijn allebei trots op hun diploma. Ze krijgen een collega naast zich die handelingen heeft geleerd en die ook mag uitvoeren. We benadrukken daarom de toegevoegde waarde van de verzorgende en de verpleegkundige en hun deskundigheid naast die anders opgeleide medewerker. 'Sacha: 'We gaan ook starten met intercollegiaal toetsen. Nu gaan mensen naar De Wever Academie voor een scholing. We willen dat meer naar de werkvloer brengen, zodat mensen met elkaar kunnen meekijken. Je kunt gebruik maken van gediplomeerde medewerkers om anderen te toetsen op bekwaamheid. We kijken ook naar de individuele zorg per cliënt en stemmen daar de bekwaamheid op af. Bijvoorbeeld meneer Pieterse die specifieke stomazorg nodig heeft. Zijn we bekwaam om dit te doen? Hoeveel mensen zijn er nodig om de roosters goed in te vullen? Welke scholing is er nodig?'

'We moeten alles loslaten en per dag kijken: dit is de samenstelling van het team, dit is de cliëntenzorg. Welke medewerker gaat wat uitvoeren? Moet er iemand meekijken? Je begint

met de minder geschoolde en zo bouw je het met elkaar op. Zo speel je bijvoorbeeld ook de persoon met de meeste scholing vrij om vliegende keep te zijn op een afdeling. Dat is een nieuwe manier van werken. Alle systemen zijn nu nog ingericht op functies en taken.'

Een cultuur van continue ontwikkeling

Sacha: 'Het uiteindelijke doel is om een cultuur van continue ontwikkeling en flexibiliteit te creëren, waarbij medewerkers worden gestimuleerd om zichzelf te blijven verbeteren en certificaten te behalen die erkend worden binnen de sector. De samenwerking met externe partners zoals ROC Tilburg en het streven naar regionale samenwerking dragen bij aan het waarborgen van kwalitatief hoogstaand onderwijs en loopbaanperspectieven voor onze medewerkers. We gaan ook kijken hoe we ons LMS (Learning Management System) anders kunnen inrichten, we willen bijvoorbeeld skills paspoorten toevoegen. We gaan ook aan de slag met intercollegiaal toetsen, hoe ziet dat eruit? **Michèle vult aan:** 'We willen het niet in een keer Wever-breed uitrollen. Als mensen zeggen 'we zijn er klaar voor', dan starten we en dan kijken we waar we tegenaan lopen. Daar leren we weer van en dat nemen we weer mee in het vervolg.' Sacha besluit: 'We willen mensen niets opleggen, maar medewerkers vanuit enthousiasme meenemen. Dat mensen zelf aangeven: 'Oh, als dat kan, dan wil ik ook wel een certificaat halen!''

Wil je meer informatie over Bekwaam is bevoegd?

Neem dan contact op met je manager of De Wever Academie.

De leidende principes zijn:

1. Van controle naar vertrouwen
2. Niet bekwaam betekent niet doen!
3. Aanleren van V&R handelingen (via 2 ontwikkelroutes)

Voel je thuis bij dagbesteding Eikenhuys

De dagbesteding in Eikenhuys is per oktober 2023 met twee dagen per week van start gegaan. Sinds februari 2024 openen ze vijf dagen per week hun deuren voor ouderen in de buurt. Maar wat houdt de dagbesteding precies in bij Eikenhuys? We mogen een dagje meelopen met Brigitte Jacobs en John van den Wildenberg, samenwerkers bij locatie Eikenhuys.

Eikenhuys en de wijk

John: 'Bij het begrip dagbesteding kan iedereen zich wel iets voorstellen. Een gemiddelde dagbesteding staat vaak los van een verpleegtehuis, hier in Eikenhuys is dat toch echt anders. Dat wij specialisten dementiezorg zijn is een grote meerwaarde voor de dagbesteding. We ontlasten soms lastige gezinssituaties: een partner van iemand met dementie heeft bijvoorbeeld nooit een vrije dag. Door onze dagbesteding kunnen wij hen wat rust bieden in alle hectiek. Dit is vaak

ook een tussenstation voor ouderen die op de wachtlijst staan.'

Brigitte: 'We doen het inderdaad echt anders, en dat mag wel gezegd worden. Eikenhuys heeft enorm onder de loep gelegen tijdens de bouw, want de vraag was: gaat dit wel lukken? Ik durf echt te zeggen dat we trots zijn op wat we bereikt hebben met Eikenhuys en wat we nu bereiken met de dagbesteding. Onze visie en de verbinding met de wijk is daarbij erg cruciaal. We lopen over van ideeën bij de Dagbesteding en zien dat de wijk ook graag meedenkt. Zo hebben we contacten met een boerderij, een landgoed en een kinderdagverblijf in Berkel-Enschot. Ook gaan we langs bij de bibliotheek en de Schalm waar regelmatig exposities zijn. Daarnaast komen kinderen uit de buurt regelmatig op bezoek. Wij vinden die verbinding met de wijk echt cruciaal: samen kun je zoveel bereiken! We zijn echt het huis van de wijk.'

John: 'We willen van de dagbesteding echt een plek maken waar men zich thuis voelt. We zien namelijk dat de verbinding naar de thuissituatie ook erg belangrijk is. Wij proberen hierin te ondersteunen met de dagbesteding.'

Drempels verlagen en verbinding creëren

Brigitte: 'Dagbesteding is vaak een lastig woord merken wij. Het heeft soms een hele zware ondertoon voor mensen. Wij zoeken eigenlijk een leuke naam hiervoor. Je hebt bijvoorbeeld jongeren, wanneer zij samen afspreken heet het 'hangen'. Eigenlijk zou dagbesteding ook zo'n term moeten hebben. We vragen wel ooit eens aan de mensen wat zij een leuke term zouden vinden om tegen hun partner of kinderen te zeggen waar ze naartoe gaan.'

John: 'Een nieuwe term zou de drempel ook wel verlagen misschien. We merken dat deze namelijk soms best groot is voor mensen. Naasten zijn

soms al voor langere tijd overbelast. Een dagdeel dagbesteding zou daarbij al enorm helpen, maar zelfs dit kan al een drempel zijn waar ze zich overheen moeten zetten. Door een open huis te hebben, voelen mensen zich sneller welkom.'

Brigitte: 'Onze kracht om mensen bij ons zich thuis te laten voelen, ligt denk ik ook heel erg bij het op maat leren denken. Wanneer iemand bijvoorbeeld graag in de tuin bezig is, zorgen we dat deze plantjes kan gaan verpotten. Daarbij betrekken we onze maatjes (vrijwilligers), de wijk en de bewoners van Eikenhuys: we kijken wat de sfeer is en wie we bij een bepaalde activiteit kunnen betrekken. Zo werken we echt samen binnen Eikenhuys, de dagbesteding staat er niet los van. Die verbinding is namelijk enorm belangrijk. Alle puzzelstukjes zijn door Eikenhuys bij elkaar gekomen en daar zijn we erg trots op!'

Dagbesteding Eikenhuys in beeld

04



05



03



02



01



01 09.30 uur

De koffie en thee staat klaar! Langzaam druppelen de eerste deelnemers de gezellige huiskamer binnen, gebracht door hun partners of gearriveerd per taxi.

02 09.45 uur

Tijd voor het eerste kopje koffie of thee, met uiteraard een lekker koekje. Zoals Brigitte het mooi zegt: 'Het eerste rondje is van mij!'. We starten gezellig op met een praatje, hoe is het met iedereen?

03 10.00 uur

We verhuizen naar het café voor de muziekmiddag! Om de week op donderdag zorgen twee maatjes bij Eikenhuys voor een heus muziekspektakel. We luiden de muziekmiddag in met 'Daar in dat kleine café aan de haven.' Er wordt volop meegezongen, en wanneer 'Het Land van Maas' in wordt gezet,

kunnen de voetjes niet van de vloer blijven. Er wordt gezongen, gezwaaid en volop gelachen. Steeds meer bewoners van Eikenhuys sluiten ook aan bij de gezelligheid! Samen maken we er een fijne dag van.

04 11.30 uur

Na het muzikale uur keren we weer terug naar de huiskamer van de dagbesteding. Het is de hoogste tijd om alvast voor te bereiden op de gezamenlijke lunch. Terwijl iemand het fruit snijdt voor de smoothie, zorgt de ander voor de soep voor bij de lunch. Maar er is ook nog genoeg tijd voor een leuke puzzel of een kleurboek!

05 12.00 uur

Tijd om de tafel te dekken! Gezamenlijk zorgen we voor een gezellige lunchtafel vol lekkers. Ook wordt de soep nog even voorgeproefd voordat hij uitgeserveerd wordt. Eet smakelijk!

06 12.30 uur

De kookwekker luidt: de soep is gereed! De kommen worden gevuld met heerlijke pompoensoep. We nemen uitgebreid de tijd om samen te lunchen en verhalen uit te wisselen.

07 13.15 uur

Tijd om af te ruimen en te starten met de welbekende afwas. Vele handen maken licht werken: samen zorgen we voor een schone ruimte. En niks is zo gezellig als samen kletsen tijdens het afdrogen!

08 13.30 uur

Met een maatje en een paar familieleden die binnenstromen, ontstaat er een gezellige drukte. Ook wel 'zoete inval' genoemd door samenwerker Brigitte. Terwijl lekkere smoothies worden uitgedeeld, is er volop aandacht voor elkaar.

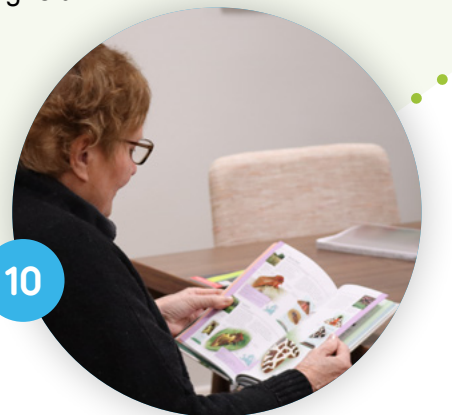
09 14.00 uur

Een groepje stort zich op knutselprojecten, er worden boekjes gelezen, gebreed, mozaïekkunstwerken gemaakt en zelfs een dutje gedaan. Er is ruimte voor ontspanning en leuke activiteiten. Zo maken we er samen nog een gezellige middag van!

10 15.00 uur

De dag wordt langzaam aan afgerond. De koffie is opgedronken en nog snel wordt er een boekje uitgelezen. Tijd om weer huiswaarts te keren! Het was een heerlijke dag vol gezelligheid.

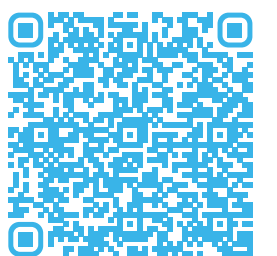
10



Meer informatie

Willen u of uw naasten graag op een fijne, gezellige en zinvolle manier invulling geven aan de dag? Bij dagbesteding Eikenhuys staan de samenwerkers voor u klaar! U kunt van maandag tot en met vrijdag van 09.30 uur tot 15.30 uur terecht op dagbesteding Eikenhuys.

Voor meer informatie, ga naar <https://deweever.nl/zorg-thuis/dagbesteding-en-dagbehandeling/dagbesteding-eikenhuys> of scan de QR-code!



Nu en in de toekomst vol energie en fit aan het werk



De 50-plusser vormt een steeds grotere groep binnen De Wever. Werken in de zorg vergt fysieke inspanning en als je, vooral vanaf je 50e, niet investeert in je fysieke gezondheid en kracht, dan ga je daar later de gevolgen van merken. In dit artikel leggen collega's Dymphy en Karlijn uit wat De Wever doet op het gebied van fysieke vitaliteit en vooral wat medewerkers zelf kunnen doen.

Karlijn de Buck werkt al 3,5 jaar als vitaliteitscoach bij De Wever. Haar werkzaamheden vallen onder de vakgroep Verzuim en Inzetbaarheid. Karlijn richt zich vooral op preventie: 'Ik werk samen met HR-collega's om te kijken hoe we medewerkers kunnen stimuleren, inspireren en activeren op het gebied van vitaliteit. We bieden het hele jaar door een vitaliteitsprogramma met allerlei activiteiten waar collega's aan deel kunnen nemen. Ook integreren we thema's, die van invloed zijn op je vitaliteit, steeds meer in het dagelijks werk.' Dymphy Meeuwissen werkt al 36 jaar bij De Wever. Ze begon als fysiotherapeut en ze studeerde later bedrijfsfysiotherapie. Nu werkt Dymphy als adviseur verzuim en inzetbaarheid met als aandachtsgebied arbeidsomstandigheden.

Bewustwording bij medewerkers

Karlijn: 'In gesprekken met medewerkers maken we gebruik van de energiebatterij. Een afbeelding

waarop je kunt aangeven hoe vol je batterij is. Als je batterij laag staat, is het belangrijk om je af te vragen of je energie al langere tijd laag is, wat daar de oorzaak van is en wat je kunt doen om je energieniveau weer te vergroten. We bespreken de stressfactoren die invloed hebben op de energiebatterij, hoe je reageert op stressvolle situaties en hoe je je batterij weer op kunt laden. Dit draait om zelfbewustzijn.'

Dimensies binnen vitaliteit

Er zijn vier dimensies binnen vitaliteit: fysiek, mentaal, emotioneel en zingeving. Fysieke vitaliteit gaat over de zorg voor je lichaam (voeding, beweging, sport, ergonomisch werken en ontspanning). Mentaal heeft te maken met je mindset, hoe je naar dingen kijkt en het prikkelen van je brein. Emotionele vitaliteit gaat over het herkennen en erkennen van emoties, relaties en samenwerkingen en zingeving gaat over betekenisvol bezig zijn.

Alle vier dimensies beïnvloeden elkaar en het is belangrijk hoe je er mee omgaat. Karlijn benadrukt: 'Als medewerker kun je zelf aangeven waar je behoefte aan hebt op het gebied van vitaliteit. Afhankelijk van je vraag kijken we intern hoe we je kunnen helpen. Dat kan een gesprek met je leidinggevende, HR-adviseur of interne coach zijn of deelname aan een workshop.'

Dymphy voegt toe: 'We geven workshops en bieden interventies aan, maar de behoefte van de medewerker staat centraal. Vaak merk je pas dat je iets nodig hebt als het bijna te laat is. Door bewust signalen van afnemende energie en vitaliteit te bespreken, kunnen we elkaar helpen betere keuzes te maken voor onze eigen vitaliteit en die van het team.'

Workshops vitaliteit

Workshops vitaliteit worden aangeboden voor alle medewerkers. De workshop 'De kracht van het ouder worden' richt zich op medewerkers die 50 jaar of ouder zijn. Dymphy: 'Als je niets doet, kan dit rond je 70e je zelfzorg belemmeren. Omdat we werken tot ons 67e kan dit ook merkbaar zijn tijdens je werk. Je mist kracht en uithoudingsvermogen waardoor bewegingen moeilijker worden. Hierin investeren zorgt voor vermindering van klachten en meer energie. We werken daarnaast samen met een diëtist omdat voeding ook belangrijk is in je leefstijl. Je moet namelijk niet minder eten, maar anders eten. Bijvoorbeeld meer eiwitten en andere aanvullingen.'

Karlijn: 'Intern hebben we ook het 12-weeken programma fit en vitaal. Deelnemers worden begeleid op het stukje voeding en beweging. De groepen die we begeleiden zijn (nog) klein, maar de resultaten zijn positief. Deelnemers ervaren meer energie, eventuele fysieke klachten verminderen en men verliest wat kilo's door het verminderen van vetmassa en het vergroten van spierweefsel.'

Gezondheidswinst als je meer aandacht besteedt aan je fysieke leefstijl

Dymphy: 'Er valt veel gezondheidswinst te behalen door meer te bewegen. De landelijke beweegnorm wordt door bijna niemand gehaald, terwijl deze belangrijk is om fit te blijven. Twee en half uur per week matig intensief bewegen en twee keer per week spier- en botversterkende activiteiten. Het gaat er om hoe je deze beweegnorm inbouwt in je dagelijks leven. We bespreken ook oefeningen die je bijvoorbeeld tijdens het tandenpoetsen kunt doen.'

Karlijn voegt toe: 'Het zijn kleine stapjes. Stel dat je vanaf nu altijd de trap pakt in plaats van de lift? Waar zet je je auto neer? Zet je hem een stukje verder zodat je wat meer stappen kunt zetten, dan kom je makkelijker aan die dagelijkse norm. Werken in de zorg brengt met zich mee dat je onregelmatig werkt, daarom is bewustwording zo belangrijk: Je moet het zelf inpassen in je dagelijks leven en keuzes maken.'

Karlijn besluit: 'Voor duurzame inzetbaarheid moet je meer doen dan alleen bewegen. Ook je mindset, talenten en omgaan met valkuilen zijn belangrijk. Als je dat combineert, krijg je medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn. Besef wat het kan opleveren als je investeert in je eigen vitaliteit: plezier in je werk, voldoening, verbinding met collega's en vertrouwen in jezelf.'

Wil je meer weten over vitaliteit binnen De Wever?

Meld je dan aan bij 'De Wever Vitaal. Doe je mee?' op het WeverWeb. Hier vind je ook meer informatie over de bijeenkomst 'De kracht van het ouder worden'. Uiteraard kun je jezelf ook direct aanmelden via Ontwikkeling@Work.nl





Loopgroep Renoir

Het begon allemaal met een idee van (oud)medewerker Els Lips: het oprichten van een loopgroep voor jongen mensen met dementie. Als trainer bij de Road Runners vroeg ze aan andere trainers of ze interesse hadden om vrijwilliger te worden: zo gezegd zo gedaan! Nu, vijftien jaar later, viert Loopgroep Renoir haar jubileum! Tijd voor een feestje om dit mooie moment te vieren.

De Wever vindt het belangrijk om speciale momenten te vieren. Daarom werd afgelopen april alles uit de kast gehaald om alle deelnemers, vrijwilligers en medewerkers van Loopgroep Renoir in het zonnetje te zetten!

De dag begon met het uitreiken van sportshirts, speciaal ontworpen voor het jubileum van Loopgroep Renoir. Nadat iedereen in het Weverblauw was gehuld, werden er heerlijke gebakjes uitgedeeld, waarna familie en vrienden van de deelnemers binnenstroomden. Naasten van Loopgroep Renoir waren uitgenodigd om deze vreugdevolle middag samen te vieren, met als hoogtepunt het gezamenlijk volgen van een training!

Er werden enkele toespraken gehouden, felicitaties uitgewisseld en gebakjes genuttigd. Vervolgens kregen alle medewerkers en vrijwilligers die zich de afgelopen jaren hebben ingezet voor de loopgroep een roos met een bedankt kaartje uitgereikt. In het bijzonder werden de trainers van de Tilburg Road Runners in het zonnetje gezet, die zich al sinds het begin als vrijwilligers inzetten om trainingen te verzorgen voor de loopgroep!

Wanneer we de gezellige woonkamer van Renoir verlaten voor de training op de velden, hopen we maar dat het droog blijft. Eenmaal aangekomen op het veld, komt de regen met bakken uit de hemel vallen. Er wordt geschild in de tribunes: het feestje lijkt bijna in het water te vallen, maar

gelukkig zijn we niet van suiker! De training wordt opgestart zoals gewoonlijk. Er wordt wat afgerend en wanneer het zonnetje door begint te breken, is het tijd voor een groepsfoto en een korte pauze om op adem te komen met een drankje.

Na een uur is de training afgerond en wordt er tevreden teruggelopen naar De Hazelaar. Daar staan de drankjes en hapjes al klaar. Er wordt geproost op dit mooie jubileum met flessen Isid'or, het biertje wat de loopgroep ieder jaar tijdens de Tilburg Ten Miles drinkt als afsluiter. Het was een feestelijke dag!

We wensen Loopgroep Renoir een fantastisch jubileumjaar toe en we kijken uit naar de volgende vijftien jaar!

Geïnterviewde Eikenhuys: Desiree Valks, gespecialiseerd samenwerker. Geïnterviewden Boshuis: Laura Vreijssen, manager zelfstandige teams en Ad van Amelsfoort, coach daginvulling.

Naastenparticipatie Boshuis en Eikenhuys

Naastenparticipatie is een begrip dat tegenwoordig veel aandacht krijgt. De rol van familie en naasten in de zorg voor hun geliefden wordt steeds crucialer in de moderne ouderenzorg. Binnen De Wever wordt het concept van naastenparticipatie op diverse manieren ingevuld. Om meer te leren over de rol van naasten binnen hun locatie, gaan we in gesprek met Eikenhuys en Boshuis. Ze vertellen hoe zij werken met naastenparticipatie.



Eikenhuys

Wat is naastenparticipatie?

Desiree: 'Naastenparticipatie betekent de betrokkenheid van naasten: dat de families betrokken zijn bij het leven van de bewoners die hier wonen en dat in de breedste zin van het woord. We gaan ervan uit dat de naasten van diegene die hier komt wonen hen het beste kennen. We zijn zorgprofessionals op zorgvlak en welzijnsvlak, maar we hebben geen persoonlijke kennis over nieuwe bewoners. Het is heel belangrijk dat naasten daarom betrokken blijven. Bijvoorbeeld als mensen onrustig worden, hoe zit het dan? Wat zit eronder? Waar komt het vandaan? We zien naasten dus als een gelijkwaardige persoon naast ons die medeverantwoordelijk is voor een fijne daginvulling.'

Wat houdt dat dan specifiek in voor naasten in Eikenhuys?

Desiree: 'We vinden het belangrijk dat mensen betrokken blijven, ook als we het over welzijn hebben. Het is natuurlijk leuk dat we activiteiten doen, maar het is nog leuker als het contact met dierbaren in stand wordt gehouden. Als mensen voorheen samen naar de markt gingen; blijf vooral samen naar de markt gaan. Daar nodigen we

families ook voor uit. Hier in Eikenhuys is dat ook echt een must wanneer je hier komt wonen; dat familie en naasten betrokken blijven bij het leven.'

'Het voordeel van Eikenhuys is dat we nieuw zijn, dus we zijn meteen vanaf het begin duidelijk dat naastenparticipatie verwacht wordt. Het hoort bij de visie van Eikenhuys: blijf betrokken. Bij nieuwe bewoners nemen we de naasten meteen mee in dit proces. We moeten de voordelen van naastenparticipatie benadrukken en laten zien wat het voor naasten kan betekenen.'

'Binnen Eikenhuys hebben we ook al vaste dingen die door families gedaan worden, zoals bedden verschonen. Wij leveren uiteraard wel het beddengoed, maar de families zorgen voor de verschoning hiervan. Wanneer dit bijvoorbeeld niet mogelijk is, zoeken we samen een oplossing. Hetzelfde geldt voor het wassen van steunkousen, gebittenbakjes poetsen etc. We hebben een bewoonster gehad met een zus die het heel fijn vond om te helpen. Die kwam éénmaal per week haar zus douchen en hielp ons met de zorg. We hebben ook een bewoner waarbij de vrouw helpt om haar partner te douchen. Het is vooral in overleg: Wat kan een naasten betekenen?'

En daar ondersteunen jullie in bij Eikenhuys?

Desiree: 'Jazeker, we bieden ondersteuning bij Eikenhuys. We voeren gesprekken en nodigen mensen uit om deel te nemen. Hoewel we te maken hebben met één contactpersoon, betekent dit niet dat we niet allemaal betrokken zijn. Het contact verloopt via de contactpersoon, degene die verantwoordelijk is voor de zorg van een bewoner.

We organiseren elk kwartaal een familieavond. Hier krijgen naasten de ruimte om hun eigen inbreng met ons te delen. Ik geloof dat dit de manier is om hen betrokken te houden en het bieden van hulp en zorg leuk maakt. Omdat je elkaar natuurlijk overal tegenkomt, is het waardevol om die verbinding te behouden. Het is ook belangrijk om te weten wat er speelt en dat iedereen op de hoogte is. Deze avonden bieden een gelegenheid om elkaar te informeren en te inspireren.'

Waarom is naastenparticipatie belangrijk?

Desiree: 'Omdat het fijn is voor onze bewoners. Vroeger was het heel normaal dat de familie een stap terugdeed als opa of oma in het verzorgingshuis ging wonen. Maar het is juist

harstikke fijn voor onze bewoners dat hun naasten deel blijven uitmaken van hun leven. Ze komen hier wonen omdat ze niet meer zelfstandig thuis kunnen wonen. Maar dat betekent niet dat de behoefte die ze thuis hadden aan contact met naasten en familie nu verdwijnt. Ze blijven nog steeds die mensen die behoefte hebben aan contact met hun naasten. Wij als zorgprofessionals kunnen dat contact niet bieden. We bouwen natuurlijk wel een band op, maar dat is toch anders dan de band met de familie en naasten zelf.'

'Als je naar het verleden kijkt, was het vooral zo dat men naar een verzorgingstehuis kwam en dat wij de zorg op ons namen. Ouderen mochten ook veel eerder naar een verzorgingstehuis komen. Nu is de trend echter anders: zorgpersoneel wordt steeds schaarser en deze dat neemt alleen maar toe. Daarom hebben we families echt nodig om betrokken te blijven bij hun naasten en om bepaalde taken op zich te nemen. Wanneer ze hier komen wonen, stimuleren we hen om zoveel mogelijk zelf te blijven doen met de steun van hun naasten. Wij springen bij waar nodig.'



Boshuis

Ook bij Boshuis staat naastenparticipatie hoog op de agenda. Hoe geven jullie bij Boshuis invulling aan de term naastenparticipatie?

Laura: 'Binnen Boshuis zijn we gestart met een projectgroep die zich bezighoudt met naastenparticipatie. Hieruit is ook een klankbordgroep ontstaan. Samen met medewerkers, naasten en bewoners zijn we gaan kijken naar het begrip naastenparticipatie en daar hebben we inhoud aan gegeven. Simpel gezegd houdt het in dat naasten weten wat er allemaal mogelijk is en waar ze aan kunnen bijdragen binnen Boshuis.'

knutselen, koken en andere recreatieve bezigheden. Naasten kunnen ook helpen in de huiskamers op hun etage, waar ze bijvoorbeeld kunnen assisteren bij maaltijden of deelnemen aan interactieve spellen zoals de tovertafel of de braintrainer.'

Hoe worden naasten op de hoogte gebracht van wat er allemaal mogelijk is binnen Boshuis?

Ad: 'Een van de tools die we gebruiken is ShareCare, een project dat nu al zo'n zes weken op Boshuis draait. ShareCare is eigenlijk gewoon een digitale communicatie- en planningstool. Na zes weken zien we al de eerste successen.'

'Binnen Boshuis hebben we in samenspraak met medewerkers, familie en bewoners richtlijnen opgesteld voor verschillende vormen van ondersteuning.'

Wat zijn de reacties van naasten?

We ontvangen volop positieve reacties. Tijdens feestdagen zoals Pasen organiseren we bijvoorbeeld een brunch waar naasten bij mogen aansluiten. Dat is altijd een groot succes, alle bewoners hebben familieleden die komen eten. Het is geweldig om samen leuke dingen te kunnen doen.'

'Natuurlijk is het niet altijd perfect, mensen komen hier niet voor niets wonen. Het is levensveranderend als bijvoorbeeld je partner plotseling uit huis moet. Het is iets wat je je niet had kunnen voorstellen. Je had samen oud willen worden en ineens word je geconfronteerd met de realiteit van gescheiden wonen. Het mooie van Eikenhuys is dat iedereen hier welkom is om te blijven slapen, op elk moment van de dag binnen te lopen en zelfs mee te eten. Hierdoor kunnen

naasten echt deel uitmaken van het leven van hun geliefden in Eikenhuys.' 'We zien de naasten als serieuze gesprekspartners. We streven naar een gelijkwaardige samenwerking. Samen zorgen we voor hun dierbaren. In de meeste gevallen verloopt alles goed, maar er zijn altijd verbeterpunten. Door de communicatielijnen kort te houden, is alles bespreekbaar en blijven de naasten op de hoogte en enthousiast.'

'Er bestaan verschillende mooie concepten, maar dat van Eikenhuys is wel uniek. Hier mogen mensen blijven wie ze zijn, ondanks alle uitdagingen die daarbij komen kijken. Voor families is het een geruststelling om te weten dat dit een eindstation is en dat er niet meer verhuisd hoeft te worden. Bovendien wonen hier echtparen, hoe mooi is dat wel niet?'

'Binnen Boshuis hebben we in samenspraak met medewerkers, familie en bewoners richtlijnen opgesteld voor verschillende vormen van ondersteuning. Deze richtlijnen variëren afhankelijk van individuele behoeften. Voorbeelden van ondersteuning van je naaste kunnen zijn: nagels knippen, bed verschonen, hulp bij wassen en aankleden en andere activiteiten van het dagelijks leven (ADL). Dit omvat ook taken zoals het poetsen van een rollator of rolstoel, het opruimen van de was en het netjes houden van de kasten. Daarnaast faciliteren we individuele activiteiten die bewoners samen met hun naasten kunnen ondernemen, zoals een ritje op de duo fiets of een wandeling buiten.'

'We hebben in samenspraak ook algemene richtlijnen opgesteld voor ondersteuning die naasten kunnen bieden bij groepsactiviteiten. Dit omvat een scala aan activiteiten, zoals

Het maakt de communicatie binnen Boshuis overzichtelijker voor onze bewoners en hun naasten. Ze zijn beter op de hoogte van activiteiten en waar extra ondersteuning nodig is. Vanuit de zorg kunnen daar specifieke zorgvragen op worden gezet waar naasten zich voor kunnen aanmelden. Denk hierbij aan ondersteuning bij koken of tijdens de maaltijd. Ook de collega's van daginvulling kunnen aangeven bij welke activiteiten ze extra handjes kunnen gebruiken, zoals bijvoorbeeld koffie schenken tijdens een pianoconcert. Op deze manier wordt het voor naasten veel duidelijker wat de mogelijkheden zijn en voelen ze zich meer betrokken bij Boshuis.'

Laura: 'Een groot voordeel van ShareCare is dat we niet meer alleen afhankelijk zijn van mailcontact. Voorheen bereikten we alleen de eerste contactpersonen en waren we afhankelijk

van hun communicatie binnen hun eigen netwerk of vrijwilligers. Maar met ShareCare zijn niet alleen de eerste contactpersonen en vrijwilligers betrokken, maar is het ook voor de buurvrouw of vriendin inzichtelijk waar ze kunnen participeren tijdens hun bezoek. De eerste contactpersoon en wij als beheerders kunnen mensen uit het netwerk van de bewoner aan ShareCare toevoegen. Want naasten zijn meer dan alleen de partner of de zoon of dochter. ShareCare is een instrument dat afhankelijk is van hoe goed wij als medewerkers naasten betrekken en hen welkom en gastvrij laten voelen. Dit is cruciaal voor effectieve samenwerking. Op deze manier hopen we een brede community rondom de bewoners op te bouwen en samen te werken.'

Wat is de reden dat Boshuis zo inzet op naastenparticipatie?

Ad: 'We zijn ons steeds bewuster geworden van de noodzaak om naasten meer te betrekken bij het zorgproces, deels vanwege de voortdurende uitdagingen rondom personeelstekorten. Als naasten kunnen bijspringen, is dat handig. Bovendien streven we ernaar om naasten actief betrokken te houden bij het leven van hun partner, man of buurvrouw, zelfs nadat ze bij ons zijn komen wonen. Het leven stopt niet zodra ze hier zijn. We willen hen blijven betrekken, niet alleen omdat het voor de naasten belangrijk is, maar ook omdat het de bewoners zelf een gevoel van verbondenheid geeft en eenzaamheid kan voorkomen.'

Laura: 'Het biedt bewoners de kans om meer betrokken te blijven bij de maatschappij. Hoewel personeelstekorten ook een rol spelen, was dit niet onze hoofdaanleiding. Wat voor ons echt de basis vormde, waren de inzichten die we hebben opgehaald bij zowel medewerkers, bewoners en hun directe naasten. We wilden weten wat het wonen en werken hier in Boshuis voor hen nog fijner kon maken en wat daar belangrijk in is.'

'Op basis van die input zagen we dat naasten-participatie een oplossing kon bieden. Aanvankelijk noemden we het project familieparticipatie, omdat dat een bekende term is die vaak wordt gebruikt. Maar al snel beseften we dat het niet alleen om familie gaat, maar veel breder is. Het kan ook gaan om goede vrienden, burens of mensen uit de wijk die willen helpen. Daarom hebben we de term later aangepast naar naastenparticipatie.'

Ad: 'Op die manier behouden we ook het bestaande netwerk en vallen er geen mensen buiten de boot omdat ze geen familie zijn. Als je bijvoorbeeld de term 'familieparticipatie'



hoort, voel je je misschien niet aangesproken als je geen directe familie bent. Dan denk je al snel dat het niet relevant voor jou is, omdat je geen familie bent. Maar in werkelijkheid kan iedereen een waardevolle bijdrage leveren, of je nu familie bent of niet. Het gaat verder dan alleen op bezoek gaan; er zijn veel meer manieren waarop je kunt helpen dan alleen maar een kopje koffie drinken.'

'De reacties zijn gemengd, maar over het algemeen heel positief.'

Wat voor reacties van naasten ontvangen jullie?

Laura: 'De reacties zijn gemengd, maar over het algemeen heel positief. We zien soms wel dat naasten de ondersteunende taken minder aantrekkelijk vinden. Vaak vinden ze het toch een beetje spannend. Je ziet wel dat naasten bepaalde taken na een tijdje fijn gaan vinden. Die melden zich dan aan als vrijwilliger en dat is natuurlijk winst!

'Een mooi voorbeeld hiervan is een dochter die heeft voorgesteld om haar caravan een week lang in de tuin te plaatsen en zelf daar te verblijven. Ze biedt aan om overdag en op bepaalde momenten bewoners bij haar caravan te ontvangen.'

Ad: 'Daar zijn de begeleiders van de daginvulling natuurlijk helemaal blij mee en die springen meteen bij. Dus hebben we er een hele themaweek omheen gecreëerd. Alle activiteiten die we normaal binnen doen, zoals clubactiviteiten, proberen we dan naar buiten te verplaatsen. Zo gaan we bijvoorbeeld buiten schilderen of houden we de mannenclub daar. Onder het genot van een hapje en een drankje zitten we dan gezamenlijk in de buitenlucht op de camping. Het wordt echt goed ontvangen.'

'Bij Boshuis en De Wever streven we allemaal naar hetzelfde doel: het welzijn van de bewoner staat centraal. Door de naasten goed te betrekken, voelen zij zich meer gewaardeerd en betrokken. Een gelukkige bewoner draagt bij aan een positieve sfeer, niet alleen voor zichzelf, maar ook voor de medewerkers en de naasten.'



Rooster in Balans De Wever

Het is tijd voor een update van het programma Rooster in Balans. Het programma is opgezet om samen met zorgmedewerkers na te denken over een evenwichtige inzet voor optimale zorg en welzijn voor onze cliënten. Rosanne Huijbregts, programmamanager Rooster in Balans, deelt de ontwikkelingen rondom de gestarte experimenten.

Experiment Tonos Care

We zoeken voortdurend naar manieren om medewerkers te ondersteunen bij het efficiënt organiseren van hun dagelijkse werk, in lijn met hun voorkeuren. Tonos Care is geen roosterpakket, maar een slimme, digitale oplossing die zorgprofessionals helpt bij het plannen van capaciteit en looproutes. Deze tool automatiseert het afstemmen van de zorgvraag op de beschikbare personele capaciteit, waardoor we snel, flexibel en optimaal zorg kunnen leveren. Het resultaat is niet alleen klantvriendelijke zorg, maar ook kostenefficiënt, met de mogelijkheid om met minder FTE's te werken.

Rosanne: 'De pilot met Tonos Care vond plaats op de locaties Boshuis en Koningsvoorde. Deze pilot leverde twee positieve resultaten op: medewerkers kregen inzicht in de activiteiten van de cliënten en in de pieken en dalen tijdens een dienst. Tonos combineert de activiteiten van een

cliënt met het rooster, waardoor de piekmomenten en rustperiodes in een dienst zichtbaar worden. Hoewel Tonos Care voornamelijk een instrument voor inzicht is, ontwikkelt het zich snel. Als we de wensen van de medewerkers kunnen integreren in een volgende stap, dan hebben we naar mijn mening echt het ultieme pakket.'

Rosanne legt verder uit: 'Locatie Boshuis is een PG-verpleeghuis terwijl Koningsvoorde verschillende zorgproducten heeft, waaronder bijvoorbeeld extramuraal en VPT. Beide locaties hebben de uitkomst van de pilot met Tonos Care positief ervaren, vooral omdat medewerkers inzicht krijgen in de activiteiten van de cliënt en piekmomenten in diensten kunnen volgen. We hebben de pilot voornamelijk uitgevoerd met senior verpleegkundigen en betrekken nu ook zorgcoördinatoren. Recent hebben we een update uitgevoerd om te blijven voldoen aan veranderende zorgvragen.'

Rosanne vervolgt: 'We zijn nu bezig met het verkennen van nieuwe scenario's, waarbij we de input van medewerkers willen integreren. Het uiteindelijke doel is om een rooster te maken dat gebaseerd is op de inzichten van Tonos. We hebben nu veel korte diensten, de wens van een aantal medewerkers is om ook langere diensten te draaien. Je kunt dan bijvoorbeeld een scenario aan de AI (artificiële intelligentie) geven: tenminste 6-urige diensten. Dan rolt Tonos een dienstenpatroon uit dat daarbij past. We merken ook dat Tonos de mogelijkheid biedt om met medewerkers op lagere niveaus te werken, waardoor we efficiënter kunnen inzetten op basis van activiteiten.'

Hoe nu verder met Tonos Care?

Andere locaties binnen De Wever kunnen nu ook kiezen om met Tonos Care te werken. Er is een overeenkomst voor Tonos en het voorstel is goedgekeurd door de Ondernemingsraad. Binnenkort start locatie De Heikant gevolgd door Bijsterstede. Op De Heikant staan twee dagen uitgebreide trainingssessies gepland om medewerkers volledig vertrouwd te maken met Tonos. Daar krijgen ze alle informatie en uitleg en gaan ze direct aan de slag. Dit heeft verschillende voordelen: ten eerste is alles binnen twee dagen ingevoerd; ten tweede kunnen vragen meteen beantwoord worden, wat zorgt voor een eenduidige invoer vanuit een gezamenlijke visie. Tot slot is Tonos aanwezig om ter plekke een scenario te draaien, wat stimulerend en energiegevend werkt.

Rosanne benadrukt: 'We hebben nu de startinzichten, wat volgt is borging en ervoor zorgen dat het bij de medewerkers landt. Dat is nog een heel traject. Ik ben echt overtuigd dat Tonos veel afdelingen kan helpen en ik ben heel nieuwsgierig of we straks echt tot betere roosters kunnen komen.'

Experiment Wat Wil Je? met Design Thinking

Een ander experiment is 'Wat wil je?' waarbij we Design Thinking toepassen om organisatie-uitdagingen creatief aan te pakken. Team Koolhoven op Reyshoeve is gestart met het experiment 'Wat wil je?'. Zij zijn eerst aan de slag

gegaan met een teamcoach, zodat ze daarna de benodigde ruimte hebben om te experimenteren. *Rosanne:* 'Ze zijn nu bijna zover om met de losdenkers aan de slag te gaan, om met elkaar naar een andere manier van werken te kijken. We houden jullie op de hoogte van de voortgang.'

Experiment Roosteren vanaf nul

Dit experiment houdt in dat we volledig opnieuw starten met roosteren, binnen de bestaande kaders. Het heeft plaatsgevonden op afdeling Angora op locatie Satijnhof. Het experiment toonde aan dat betrokkenheid van medewerkers en aandacht voor medewerkers cruciaal is voor een succesvolle implementatie. *Rosanne legt uit:* 'Daar gaan we nog een vervolg aan geven op een andere manier. We hebben externe expertise ingehuurd die puur zakelijk gaat kijken: Kan ik voor deze medewerkers met deze roosteropdrachten een beter, passend rooster maken?'

Experiment Samen roosteren

Dit is een experiment dat nog gaat starten. *Rosanne:* 'Wat veel teams al goed doen is hun wensen in een roostersysteem zetten. Wat daarop volgt is dat ze met elkaar gaan kijken wat er is ingevuld en hoe dat naar een passend rooster te krijgen. Een enkel team doet dat, de meeste teams nog niet. We bieden begeleiding aan teams binnen een huis die willen overstappen op gezamenlijk roosteren. We onderzoeken of Samen Roosteren bijdraagt aan de eigen regie van medewerkers, het eigenaarschap van teams in het roosterproces, en meer tevredenheid over het rooster.'

Capaciteitsmanagement

'We streven ernaar om het plan- en flexbureau om te vormen tot een capaciteitsmanagementbureau, waarbij we niet alleen naar roosters kijken, maar ook naar de zorgvraag en het aanbod binnen en tussen locaties. We gaan binnenkort een inspiratiesessie organiseren om dit breder binnen de organisatie te bespreken', besluit Rosanne.

Wil je niks missen ver het programma Rooster in Balans? Word dan lid van de groep 'Rooster in Balans' op WeverWeb.

Gestandaardiseerd werken:

Eigen routine en comfort loslaten

Monique van Son werkt haar hele loopbaan in de zorg en is sinds vijf jaar als leancoach, Adviseur Continu verbeteren en Black Belter bij De Wever in dienst. Marie-José Wagemakers heeft ook uitgebreide ervaring in de zorg en is via verschillende functies gegroeid naar de functie van Lean coach. In dit artikel leggen zij het verbetertraject uit dat draait om het belang van gestandaardiseerd werken bij De Wever.

Marie-José: 'Een paar jaar geleden begon Lean bij De Wever met een inspiratieworkshop en een Greenbeltopleiding. Van daaruit hebben we hele locaties meegenomen om Continu verbeteren te omarmen. Bijna alle locaties doen nu mee. Continu verbeteren is daarmee echt al onderdeel van De Wever. Bij Continu verbeteren hoort onder andere gestandaardiseerd werken. Vorig jaar zijn we, op verzoek van het beleidsteam, begonnen met een verbetertraject om bewustwording van en beweging in gestandaardiseerd werken op gang te brengen.'

'Een verandering in mindset en gedrag is daarbij een must. We hebben gemerkt dat hoewel veel taken gestandaardiseerd zijn, iedereen toch zijn eigen weg gaat, waardoor er weinig sprake is van echte standaarden. We zijn toen naar de grondoorzaken voor het afwijken van een standaard werkwijze gaan kijken om van daaruit te verbeteren. Hieruit zijn verschillende werkgroepen ontstaan. Een van die werkgroepen, onder leiding van Monique, richt zich op communicatie en bewustwording van standaardisatie. Een andere leancoach, Jeanette, richt zich samen met collega's op best practices als het gaat om implementatie van nieuwe of grote wijzigingen op Weverbrede processen en inzet van middelen.'

Monique voegt toe: 'We willen laten zien aan medewerkers, cliënten en families wat standaardisatie kan opleveren. Bijvoorbeeld meer flexibiliteit, de mogelijkheid om taken van elkaar over te nemen en consistentie in het gebruik van het ECD (elektronisch cliëntendossier). Standaardisatie heeft meer voordelen dan je in eerste instantie denkt. Het is belangrijk voor de overgang naar een andere manier van werken.'

Lean komt er niet bij, Lean hoort erbij

'In elke teamkamer hangt een verbeter-/leanbord. Hier bespreken we dagelijks met het team de voortgang, doelen en leermomenten,' legt Monique uit. **Marie-José vult aan:** 'Op dit moment wordt Continu verbeteren nog uitgerold bij Reyshoeve. Per dag bekijken hoe zaken beter kunnen, gaat over de kwaliteit van zorg, maar ook over hoe wij ons eigen werk zo makkelijk en slim mogelijk maken, zodat we meer tijd over houden.'

'Aandacht geven aan jezelf en je team is ingewikkeld, omdat bewoners altijd voor gaan bij zorgmedewerkers. Maar als we even stilstaan, evalueren en zorgen voor goede borging van de verbeterde werkwijze, kunnen we veel bereiken. We moeten inzien dat Lean niet alleen procesverbetering is, maar ook een andere manier van denken en doen omvat, en uiteindelijk tot ander gedrag leidt. Ik zeg vaak: Als er geen 'beste' manier is om dingen te doen, dan weet je niet of het nóg beter kan.' 'Ondersteunende diensten willen ook verbeteren en ontzorgen. Het primaire proces ondersteunen. Wij hebben klantarena's gehouden om feedback van medewerkers en managers te krijgen. We pakken de verbeterpunten gezamenlijk op, inclusief grootschalige ketenprocessen die verbetering nodig hebben, zoals personeelsdoorstroom. We onderzoeken zaken samen met alle functies die bij het ketenproces betrokken zijn en streven naar standaardisatie voor iedereen,' aldus Marie-José. Andere verbetertrajecten die lopen zijn via de Greenbelters.

Monique: 'We coachen ook Greenbelters die voor hun praktijkexamen verbetertrajecten aangaan in de vorm van een probleem waar ze zelf tegenaan lopen. Een medewerker was bijvoorbeeld heel veel tijd kwijt met het rapporteren van doelen, na onderzoek bleek dat dit om wel 9 uur per week ging. Een ander voorbeeld wat onderzocht is, is het afgaan van alarmbellen. Medewerkers worden dan gestoord tijdens een zorgmoment. Dit bleek om 9,5 uur per week aan onnodige bellen te gaan. Dat zijn zaken die we onderzoeken met elkaar en die we daarna Weverbreed oppakken om te bekijken of we daar een standaard in kunnen creëren zodat het voor iedereen wat op kan leveren.'

Continu verbeteren is een doorlopend proces, standaardisatie hoort daarbij

'Continu verbeteren is een doorlopend proces,' concludeert Marie-José. 'Hoewel het soms langzaam lijkt te gaan, hebben we binnen De Wever al veel bereikt. We delen onze ervaringen landelijk en inspireren andere organisaties in de zorg. We worden zelfs door andere zorginstellingen benaderd om onze werkwijze te presenteren. We hebben een goede voorbeeldfunctie.'

Monique vult aan: 'Wij komen langs als coach op aanvraag van een team. We richten ons op hun behoeften en kijken hoe we elkaar kunnen ondersteunen. Teams zijn zelf verantwoordelijk voor hun kennis over verschillende onderwerpen. We willen medewerkers laten inzien waarom verbetering belangrijk is en de teams de successen laten ervaren. Elk klein stapje is van waarde, want Continu verbeteren gebeurt geleidelijk.'

Marie-José besluit: 'Loslaten van onze eigen routines en comfort is moeilijk. Dat is een van de grootste oorzaken waarom afgeweken wordt van gestandaardiseerd werken. Maar door standaardisatie komt er meer ruimte om aandacht te geven aan de bewoners. Verbetering in zorgkwaliteit, cliëntveiligheid en meer tijd voor zingeving en welzijn zijn de doelen. Als de verbeterdialoog er echt bij gaat horen in ons werk, en we werk nog meer standaardiseren en daaraan vasthouden, dan zal dat meer rust gaan opleveren in ons werk.'

Thuiszorg in de keten

De Wever Thuis speelt een centrale rol in de zorgketen voor oudere cliënten. Samen met ketenpartners zetten we actief in op het verbeteren van het welzijn van cliënten in hun thuissituatie. Ons doel is om hen de regie over hun leven te laten behouden, hun eigen keuzes te laten maken en verantwoordelijkheid te laten nemen.

Lenneke van Berkel werkt al 12,5 jaar bij De Wever als wijkverpleegkundige en Carla Eichhorn is manager zelfstandige teams wijkverpleging en werkt 3,5 jaar bij De Wever. In dit artikel leggen zij uit welke doelen we met thuiszorg in de keten willen bereiken.

Carla legt uit: 'Cliënten blijven steeds langer thuis wonen. In de thuiszorg gaan we nog actiever werken vanuit het principe 'Zelf doen, tenzij...'. We zetten professionele zorg pas in wanneer het nodig is, en zelfs dan streven we naar een tijdelijk karakter. We willen cliënten (opnieuw) leren om (langer) zonder professionele zorg te kunnen. Als wijkzorg zijn wij een cruciale pijler in de ketenzorg om ervoor te zorgen dat de doorstroom niet stagneert. Bovendien is er sprake van een toename van het aantal ouderen en tekorten aan personeel. Daarom bieden we het programma Langer Actief Thuis (LAT) aan. In dit programma van maximaal twaalf weken werken we samen aan de hulpvraag van de cliënt op het gebied van persoonlijke verzorging, huishoudelijke activiteiten, mobiliteit of ontspanning. Langer Actief Thuis is een middel om de doorstroom voor de wijkzorg te bevorderen.'

Lenneke voegt toe: 'We starten met het Verpleegkundig adviesgesprek bij de eerste ontmoeting met de cliënt, zo mogelijk al samen met de ergotherapeut. De zelfstandigheid en de zelfredzaamheid van de cliënt is het belangrijkste. Tijdens het Verpleegkundig adviesgesprek lopen we op basis van de Schijf van 5 een aantal stappen door en kijken we wat de cliënt zelf kan, wat er met hulpmiddelen bereikt kan worden en

hoe mantelzorg ingezet kan worden. Als er gaten overblijven in de zorg voor een cliënt, springen wij bij. Dat is een andere insteek dan een aantal jaren geleden. De Wever Thuis en onze behandelaars in de wijk ontwikkelen zich naar regisseurs en begeleiders van het principe 'zelf als het kan, thuis als het kan en digitaal als het kan.'

Zelfstandigheid en veiligheid in de eigen thuisomgeving

Carla: 'We geven met behulp van LAT de zelfstandigheid terug aan de cliënt. Als medewerker ben je dan niet langer de verzorger, maar faciliteer je dat de cliënt (weer) zelfstandig kan functioneren. Dat vergt een andere aanpak. Wij noemen dat 'werken met de handen op de rug'. Voor zowel de cliënt als medewerkers is dat een verandering in gedrag. Medewerkers zien steeds meer in dat deze andere manier van werken waardevol is; samen werken aan zelfredzaamheid is heel erg leuk. De zelfredzaamheid van cliënten wordt namelijk gestimuleerd en waar mogelijk vergroot.'

Lenneke vult aan: 'Dit biedt medewerkers ook nieuwe uitdagingen. We werken heel nauw samen met ergo- en fysiotherapeuten. Doelen worden gezamenlijk besproken en het hele team observeert en beoordeelt of de deze haalbaar zijn. Het is een andere manier van werken, maar het biedt ook nieuwe mogelijkheden om het werk anders in te richten.'

Carla: 'Onze band met veel ketenpartners is directer geworden. Elke organisatie kampt met dezelfde uitdagingen. Met Mijzo en Thebe werken we sowieso nauw samen en hebben



we de zogenaamde schakelteams. Ook andere organisaties nemen deel. Als we een zorgvraag binnenkrijgen en geen ruimte hebben, dan zoeken we samen naar oplossingen. We kijken ook naar de mogelijkheden om met een digitaal aanmeldportaal te werken; we dienen daarvoor een subsidieaanvraag in, voor Midden- en West-Brabant.'

Schakelteams op wijkniveau

Lenneke: 'Met deze schakelteams, ingericht op wijkniveau, kijken samen naar de zorg en gebruiken we allemaal het Verpleegkundig adviesgesprek. We hebben regelmatig overleg over onze gezamenlijke visie op zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Dit zorgt ervoor dat de cliënt niet meteen een 'nee' te horen krijgt als een organisatie geen ruimte heeft, maar dat er in het schakelteam gekeken wordt naar alternatieve oplossingen.'

Carla: 'We kijken ook naar verwijzers zoals het ziekenhuis, en proberen dezelfde bril op te zetten voor wijkzorg. We gaan hierover in gesprek om de verwachtingen van de cliënt beter te managen. Dit is een proces en de wijkverpleegkundige heeft nu 1-op-1 contact met de transferverpleegkundige. Dat helpt ons en dat helpt hen ook. Het ziekenhuis heeft er baat bij om de juiste cliënten door te verwijzen, zodat de zorg niet stagneert. Eenzelfde proces doorlopen we nu met de GRZ-afdeling

(Geriatrische revalidatiezorg). Ook hier streven we naar een warme overdracht en het gebruik van het Verpleegkundig adviesgesprek.'

'We hebben al een Zorgbed-app om de beschikbare bedden in de regio te tonen'

Instroom van cliënten

Carla vervolgt: 'We hebben al een Zorgbed-app om de beschikbare bedden in de regio te tonen. Deze hebben we enkele jaren geleden uitgebreid met een app voor de thuiszorg. De 'stoplicht-app', die de beschikbare ruimte in de routes aangeeft. Dit biedt meer inzicht voor verwijzers zoals de huisarts en het ziekenhuis. Het draagt bij aan een betere samenwerking om de zorgketen efficiënter te maken.'

Lenneke besluit: 'De samenwerking tussen de verschillende ketenpartners, het spreken van dezelfde taal en het gebruik van dezelfde communicatiemiddelen, versterkt elkaar. Voor de cliënt is dit bovendien een belangrijke basis om zich actief betrokken te voelen bij het zorgproces.'



De Wever

Contact

Postbus 1173

T 0800 339 3837

E info@deweever.nl

W www.deweever.nl



DeWeverTilburg



@dewevertilburg



De Wever

