

De vweef 12

Magazine van De Wever

JANUARI 2025



De wijkkliniek

Acute zorg en herstelgerichte behandeling voor kwetsbare ouderen

Schijf van 5

Een waardevol hulpmiddel om ouderenzorg
toegankelijk en beschikbaar te houden

Colofon

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

Interviews

Mira van der Heijden (Mira Schrijft)
Cindy Szmytkiewicz

Fotografie

Elsje Aarts – de Bie, Cindy
Szmytkiewicz, Anne van den
Boomen en Tycho Merijn

Opmaak

Studio-Direct

De Wever

Postbus 1173,
5004 BD Tilburg
info@dewever.nl
www.dewever.nl



Voorwoord Raad van Bestuur

Alisa Westerhof

Met veel enthousiasme kijk ik terug op mijn eerste weken bij De Wever. Deze stonden in het teken van inspirerende ontmoetingen en leerzame ervaringen, zowel binnen als buiten De Wever. Alles voelde prettig en oprecht en ik voel me dan ook zeer welkom.

Wat me opvalt is hoe trots iedereen is die bij De Wever werkt, zorg ontvangt en/of woont. En dat is terecht: we bieden kwalitatief goede zorg, zijn innovatief en staan er financieel goed voor. Je zou bijna zeggen dat we achterover zouden kunnen leunen. Maar dat zit niet in het DNA van De Wever, want vrijwel iedereen die ik spreek heeft wensen over hoe het ‘nog een beetje beter kan’. Of het nu gaat om medewerkers, vrijwilligers, cliënten of hun naasten, de wensen zijn met name gericht op ‘hoe kunnen we de regie nog meer bij de cliënt leggen?’. En dat blijkt maatwerk; we vertalen ‘eigen regie met en voor cliënten en hun naasten’ per casus.

Dit doen we zowel intramuraal, als binnen de kortdurende zorg, alsook in de voorbereiding voor de opening van Zandstaete. En tegelijk is het ook best spannend om het in de praktijk te brengen. Dat is logisch, want we zijn pas ‘net’ begonnen om anders te werken en dat gaat natuurlijk niet vanzelf. Daarbij is het ook nog

niet helemaal helder waar we naartoe gaan groeien. Dit maakt dat we moed, creativiteit en doorzettingsvermogen vragen van iedereen: medewerkers, vrijwilligers, cliënten, naasten en ketenpartners. Dat neemt niet weg dat ik het volle vertrouwen heb dat we hier mooie stappen in gaan maken. We staan namelijk allemaal open om dit avontuur aan te gaan.

In deze editie van De Weef belichten we enkele onderwerpen die ons werk en de zorg voor onze cliënten verder versterken. De diversiteit van deze thema’s onderstreept ook hoe breed het onderwerp ‘cliëntregie’ is. Te denken valt aan de artikelen over reablement in een intramurale omgeving, de Schijf van 5 en het vrijwilligerswerk.

Ik kijk ernaar uit om samen met jullie verder te bouwen aan een toekomst waar we trots op kunnen zijn!

Inhoud

Voorwoord Raad van Bestuur	3	De Heikant 50 jaar	19
De wijkkliniek	4	Winterse Wever Avond	22
De Wever in een nieuw, duurzaam jasje	8	Diversiteit in vrijwilligerswerk	24
TTM(4YOU)	12	De Schijf van 5	28
De Wevercast	14	Zandstaete	31
		Samen werken aan sociale veiligheid	34

Acute zorg en herstelgerichte behandeling voor kwetsbare ouderen

De wijkkliniek

Normaal gesproken komen ouderen met acute medische problemen terecht in het ziekenhuis. Ze worden binnengebracht bij de spoedeisende hulp, hun situatie wordt beoordeeld en na enkele dagen medische zorg mogen ze vaak weer naar huis. Binnen De Wever komt een nieuwe zorgvorm voor kwetsbare ouderen met complexe zorgbehoeften. De Wijkkliniek biedt zowel acute medische zorg als herstelgerichte ondersteuning, zodat mensen weer zo fit mogelijk naar huis kunnen gaan. Fons van de Gevel, clustermanager kortdurende zorg en projectleider, vertelt ons er alles over.



Waarom is De Wever bezig een Wijkkliniek op te zetten?

‘Op de spoedeisende hulp komen dagelijks zo’n vijftig patiënten binnen, waarvan een deel kwetsbare ouderen. We zien dat een opname in het ziekenhuis voor hen niet altijd de beste uitkomst biedt. Met de Wijkkliniek willen we ouderen met laagcomplexere medisch-specialistische zorg ondersteunen. Denk hierbij aan mensen die een blaasontsteking of longontsteking krijgen en al meerdere aandoeningen hebben. Deze mensen kunnen zo ziek worden dat ze thuis niet meer kunnen functioneren. Hun behandeling is in principe niet complex, maar door hun kwetsbaarheid en immobiliteit lukt het hen niet om thuis te herstellen. Dit leidt vaak tot een ziekenhuisopname, terwijl bijvoorbeeld een blaasontsteking ook prima in de VVT (Verpleging, Verzorging en Thuiszorg) behandeld kan worden.’ ‘Dit heeft verschillende voordelen. In een

ziekenhuis liggen patiënten vaak veel op bed en er wordt niet altijd goed gelet op hun voeding en hydratatie, wat kan leiden tot verwardheid. Kwetsbare ouderen die twee weken alleen op bed liggen, verliezen snel spierkracht en het herstel daarvan kan lang duren. In de VVT zijn we gewend om ouderen actief bezig te houden in een dagritme, waardoor we vaak minder krachtverlies zien en verwardheid bij ons bijna niet voorkomt. Wij richten ons meer op de zorg en begeleiding van kwetsbare ouderen en het bevorderen van eigen regie, terwijl ziekenhuizen zich meer bezighouden met het behandelen van ziekten.’

Wat voor zorg gaat de Wijkkliniek leveren?

‘De Wijkkliniek gaat laagcomplexere medisch-specialistische zorg bieden aan kwetsbare oudere mensen. Het doel is om deze zorg naar het verpleeghuis te brengen, omdat wij beter in staat zijn om een dagelijkse structuur te bieden en medische behandelingen daarin

te integreren. We richten ons meer op de behandelwensen van de cliënten in plaats van op de behandel mogelijkheden.’

‘Door laagcomplexere specialistische zorg niet meer in het ziekenhuis, maar rechtstreeks in de VVT aan te bieden, kunnen we de capaciteit in de ziekenhuizen vrijhouden voor mensen die echt ziek zijn en complexere specialistische zorg nodig hebben. Bovendien beschikken wij over voldoende capaciteit, bedden en personeel binnen de kortdurende zorg.’

Waar komt de Wijkkliniek?

‘De Wijkkliniek wordt dit jaar geopend op locatie Damast. We richten ons op een nauwe samenwerking met het Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis (ETZ) in Tilburg, waar Damast aan verbonden is. Dit stelt ons in staat om optimaal samen te werken met de specialisten van het ziekenhuis. We beginnen met twee bedden, met

de ambitie om uiteindelijk uit te breiden naar twaalf bedden.’

‘Huisartsen zullen in de toekomst rechtstreeks naar de Wijkkliniek kunnen verwijzen. Het is belangrijk om te benadrukken dat diagnostiek voor patiënten die ernstig ziek zijn nog steeds op de eerste hulp zal plaatsvinden. Want wij hebben geen mogelijkheden voor scans, röntgenfoto’s of snel laboratoriumonderzoek. Dit blijft voorbehouden aan ziekenhuiszorg.

De locatie Damast is ideaal, omdat er slechts één gang tussen de Wijkkliniek en het ziekenhuis ligt, waardoor artsen gemakkelijk kunnen binnenlopen als dat nodig is.’

‘In Nederland zijn er vijf organisaties met een Wijkkliniek. Om ons goed voor te bereiden, hebben we het afgelopen jaar intensief samengewerkt met deze organisaties. Op dit moment moet je minimaal een uur rijden om een



De Wever maakt deel uit van een regionaal programma voor ouderenzorg, genaamd Samen Richting Geven. Dit programma bestaat uit verschillende programmalijnen. Binnen een van deze lijnen onderzoeken we hoe we de zorg efficiënter kunnen organiseren. Dat noemen we de juiste zorg op de juiste plek en op het juiste moment. Hierbij richten we ons ook op de laagcomplexe zorg. Wil je hier meer over weten? Bezoek dan de website:

samenrichtinggeven.nl

Wijkkliniek te bereiken in Nederland, en daarom vind ik het belangrijk dat er ook een in Brabant komt. Wij zullen de zesde Wijkkliniek in Nederland zijn.'

Voor welke behandelingen kunnen cliënten terecht?

'In de Wijkkliniek kunnen we cliënten helpen met verschillende aandoeningen, zoals urineweginfecties, longvirusinfecties zoals COVID-19 en ontregelde diabetes. Daarnaast behandelen we ook virusinfecties, longontstekingen, bepaalde vormen van hartfalen en delier, en bieden we neurologische observatie aan. Onze primaire doelgroep zijn 60-plussers met meervoudige aandoeningen. Deze patiënten komen zoals eerder gezegd meestal binnen bij de spoedeisende hulp. Als de zorgbehoefte vanuit ziekenhuisperspectief als laagcomplex wordt ingeschat, kunnen ze worden doorverwezen naar de Wijkkliniek. Wel even belangrijk om te vermelden is dat de Wijkkliniek niet een fysieke kliniek is, maar zie het als een bed binnen de kortdurende zorg.'

Vanuit vertrouwen steeds meer doelgroepen bedienen

'De grootste uitdaging ligt niet in de behandeling zelf, maar in het goed selecteren van de cliënten die geschikt zijn voor de Wijkkliniek bij de spoedeisende hulp. Hiervoor gebruiken we een Wijkkliniek Triage-instrument als handvat. We beginnen met cliënten die een relatief eenvoudige zorgvraag hebben. Mocht het onverhoopt niet goed gaan met een cliënt in de Wijkkliniek, kunnen we deze altijd terugsturen naar het ziekenhuis. We hebben korte lijntjes met het ziekenhuis; zo kunnen we de samenwerking verder uit gaan breiden.'

Het grootste voordeel

'In de Wijkkliniek bieden we cliënten niet alleen acute zorg, maar ook behandelingen die gericht zijn op herstel. Een groot voordeel is dat onze omgeving speciaal is afgestemd op ouderen. We richten ons niet alleen op het verbeteren van de ziekte, maar ook op de voorbereiding van naar de thuissituatie. We onderzoeken hoe zij daar beter kunnen functioneren en hoe we onze expertise kunnen inzetten om hen te ondersteunen.'

'Binnen de VVT ligt de focus op het vergroten van de zelfredzaamheid, zodat cliënten beter naar huis gaan dan ze binnenkwamen. Daarnaast kunnen we doorverwijzen naar eerstelijnszorg, zoals fysiotherapie, en bieden we het programma LAT (Langer Actief Thuis) aan. Uiteindelijk willen we dat cliënten zelf kunnen kiezen hoe zij het beste voor zichzelf kunnen zorgen. Samen kijken we naar manieren om de zelfredzaamheid thuis verder te versterken.'

Zal de Wijkkliniek impact hebben op de zorgstructuur in Nederland?

'Absoluut! De Wijkkliniek zal zeker invloed uitoefenen op de zorgstructuur, omdat een deel van de kwetsbare ouderen niet langer in het ziekenhuis hoeft te worden opgenomen. Dit creëert meer ruimte voor echt complexe zorg. Met de komst van de Wijkkliniek heb ik de hoop dat we de toegankelijkheid van zorg voor ouderen in de regio kunnen waarborgen. Ik ben ervan overtuigd dat deze verandering een waardevolle bijdrage zal leveren aan de hele zorg.'

De Wever in een nieuw, duurzaam jasje

Een frisse, nieuwe look voor De Wever. Femke Rikkers, inkoper, en Anouk Scheutjens van Startpunt (HRM), zijn al twee jaar druk in de weer met nieuwe dienstkleiding. Hun doel? Eind maart willen ze alle passessies voor de hele Wever afgerond hebben, zodat iedereen net voor de zomer in de nieuwe, frisse outfits kan schitteren. Tien vragen aan Femke en Anouk over de nieuwe dienstkleiding.

Waarom krijgen medewerkers nieuwe dienstkleiding?

Femke: 'Het contract met de leverancier van onze dienstkleiding liep af. We zijn in de organisatie rond gaan kijken en zagen dat iedereen maar wat deed. Elke locatie had een eigen visie op wat dienstkleiding was en wat niet. Op sommige locaties werd er geen dienstkleiding gedragen, terwijl anderen dat wel deden. Het was overal anders.'

Anouk: 'We hadden bijvoorbeeld vier kleuren zorgjasjes. Op sommige locaties mochten medewerkers alle kleuren kiezen; er waren ook locaties daar droegen ze een of twee kleuren. Daarnaast waren er polo's voor woonondersteuners op bepaalde locaties, maar op andere locaties weer niet. Soms waren broeken verplicht. Dit alles was per locatie verschillend en dat kon beter.'

Wat was er mis met de oude dienstkleiding?

Anouk: 'Vooral het comfort werd aangegeven als minpunt.'

Femke: 'De kleding was te warm door de zware kwaliteit stof en er zat geen stretch in.'

Hoe hebben jullie het aangepakt?

Femke: 'Eerst is er een visie geschreven en vervolgens hebben we een offertetraject gestart. Drie leveranciers boden een offerte aan. We hebben hun jasjes tentoongesteld, zodat medewerkers de stof konden voelen, de kwaliteit beoordelen, de jasjes konden passen en de kleuren konden zien. Uiteindelijk is er een leverancier uitgekomen met de beste prijs-kwaliteitverhouding. Het is De Bonnet geworden, daar was geen twijfel over mogelijk. Toevallig is dat ook onze oude leverancier.'

Hoe zijn de keuzes voor de nieuwe dienstkleiding gemaakt?

Femke: 'Meer dan honderd medewerkers hebben meegedacht. Op verschillende locaties zijn draagproeven gedaan en hebben medewerkers de kleding getest om te beoordelen of deze niet te warm was, of het comfort goed was en of de kleding gemakkelijk te wassen was. De resultaten waren positief.'

Anouk: 'Natuurlijk hebben we ook gekeken naar duurzaamheid. We hebben zorgmedewerkers betrokken en hen gevraagd mee te denken over het ontwerp, de stoffen en de kleuren. Daar zijn verschillende modellen uitgekomen.'

Hebben jullie ook rekening gehouden met de wensen van medewerkers?

Femke: 'Ja, we hebben rekening gehouden met de wensen van de medewerkers tijdens het selectieproces. Hoewel niet iedereen fan is van dienstkleiding, waren de meesten wel enthousiast tijdens de passessies. Vooral de reacties op de broeken waren erg positief; het model werd goed ontvangen.'

Anouk: 'Er is echt geluisterd naar de wensen van de medewerkers. Bijvoorbeeld over waar het zakje moet zitten voor je mobiele telefoon en het ringetje voor je sleutels. Met collega's van Startpunt hebben we zelf ook twee dagen in de kleding gelopen. Omdat wij de kleding straks gaan uitgeven, is het fijn om te weten hoe het valt. Ik zou het zo als huispak aandoen; het zit heerlijk!'

Wat was het meest lastig bij het zoeken naar nieuwe dienstkleiding?

Femke: 'Het lastigste was het samenstellen van de kleding. We hebben bijvoorbeeld maanden nagedacht over de kleding van de horeca, voordat het naar tevredenheid van de kledingcommissie horeca was. We hadden verschillende kledingcommissies, namens de zorg, behandelaren, huismeesters en horeca. Het was een hele puzzel om iedereen op een lijn te krijgen. Het moest één geheel worden, met de kleuren van De Wever – groen en blauw – verwerkt in de ontwerpen. Een hele uitdaging, want we wilden geen bonte kermis, maar kleding die comfortabel en huiselijk aanvoelt en past bij onze visie en waarden. Ik denk dat we daar nu aan voldoen.'

Zijn er functies of afdelingen die andere kleding krijgen dan de rest?

Anouk: 'De meeste medewerkers dragen het zorgjasje, maar voor behandelaren is er een polo met een vest. Natuurlijk ook met het logo erop en in de kleur blauw, zodat het aansluit bij de rest. En medewerkers die extramuraal werken krijgen een



comfortabele buitenjas. Huismeesters krijgen een worker en voor de horeca zijn er koksbuizen en sloven. In totaal zijn er 21 verschillende items en van elk kledingstuk is er zowel een dames- als een uniseksmodel.'

Hoe wordt de invoering van de nieuwe kleding praktisch geregeld, zoals de maatopname en distributie?

Anouk: 'Daar moeten we nog afspraken over maken, maar we gaan de nieuwe dienstkleiding op locatie uitleveren. Het is de bedoeling dat de oude kleding wordt ingeleverd; die wordt gerecycled. Nieuwe medewerkers komen bij Startpunt passen, daar hebben we speciaal een pasruimte voor ingericht.'

Welke invloed heeft de nieuwe kleding op het dagelijks werk?

Anouk: 'Ik hoop dat de nieuwe kleding geen invloed heeft, omdat je niet merkt dat je het draagt. Aan de voorkant hebben heel veel mensen meegedacht, ook de OR en de infectie en preventiecommissie. Al hun input hebben we meegenomen.'

Femke: 'Comfort en warmte zijn denk ik de belangrijkste winstpunten. Uitstraling is natuurlijk heel persoonlijk. Nu worden er geen broeken gedragen, maar de nieuwe broeken zijn heel enthousiast ontvangen. Als medewerkers vrijwillig de nieuwe dienstkleiding aandoen, hebben wij het goed gedaan.'

En tot slot. Wat is jullie persoonlijk favoriete item?

Anouk: 'Ik heb het zorgjasje aangehad en dat heeft een hele mooie uitstraling vind ik. Het zit ook heel lekker. Ik vind het leuk dat zoveel mensen hebben meegewerkt en dat het nu bijna zover is dat we de nieuwe dienstkleiding gaan dragen.'

Femke: 'De zorgbroek vind ik een hele vooruitgang en de sloven van de horeca vind ik ook heel leuk. Die hebben ze zelf ontworpen. Het is een hele leuke combinatie geworden. De hele lijn vind ik geslaagd. Voorheen hadden we onderscheid in kleuren, jasjes, broeken. Nu is iedereen De Wever.'

TTM(4YOU)

Op zaterdag 28 en zondag 29 september liepen cliënten, medewerkers en vrijwilligers van verschillende locaties mee met de Tilburg Ten Miles, want ook in 2024 was De Wever sponsor van de Tilburg Ten Miles en in het bijzonder van het onderdeel TTM4YOU.

TTM4YOU is een wandel- en hardloonderdeel voor deelnemers die niet mee kunnen doen met de reguliere onderdelen, maar wel op een eigen, aangepaste manier mee willen doen. Zo kunnen deelnemers lopend, rollend of rijdend over de finish komen.

We kijken terug op een mooi weekend!



Wil je meer
weten?

Luister nu naar de
podcast! Scan de
QR-code en ontdek
hoe reablement het
verschil maakt.



Luister De Wevercast Aflevering 1 - Reablement

Wat is reablement eigenlijk? En waarom is het zo belangrijk in de zorg? In deze aflevering van De Wevercast gaan ergotherapeuten Iris Loman en Marjo van Gils in gesprek over dit thema. Reablement betekent dat je cliënten helpt om zelf dingen te blijven doen. Dat klinkt logisch, maar in de zorg nemen we vaak te veel uit handen. Volgens Iris en Marjo is het juist belangrijk dat cliënten weer de regie over hun eigen leven krijgen. Dit geeft hen meer vrijheid én het zorgt ervoor dat zorgmedewerkers tijd overhouden voor specialistische hulp.

In de podcast hoor je ook over Langer Actief Thuis (LAT), een programma dat reablement toepast in de wijkteams van De Wever. Samen met behandelaars stelt de cliënt een doel: van zelfstandig boodschappen doen tot een dagje uit met vrienden. Mevrouw Leijser deelt haar ervaring en vertelt hoe het LAT-traject haar heeft geholpen.

Iris en Marjo kijken vooruit op ZoalsThuis, een nieuw programma dat reablement naar de wooncentra brengt. Hier liggen extra uitdagingen door de zwaardere zorgbehoeften van cliënten, maar kleine stappen – zoals zelf koffie zetten of de vaatwasser inruimen – maken al een groot verschil.

Tot slot is er een verrassing: oud-collega Damas Weijdeveld, die een belangrijke rol speelde in dit project, heeft een persoonlijke boodschap voor Iris en Marjo.

De Wevercast



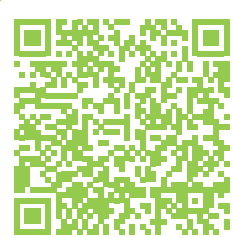
Luister De Wevercast Aflevering 2 - Werk aan jouw balans!

Werken in de zorg is mooi, maar kan ook zwaar zijn. Denk aan onregelmatige werktijden, bijzondere en soms heftige gebeurtenissen. Hoe zorg je dan voor ontspanning en rust in je vrije tijd?

Bij De Wever is jouw welzijn belangrijk. Daarom helpt vitaliteitscoach Karlijn de Buck zorgmedewerkers om goed voor zichzelf te zorgen. Want alleen als je goed voor jezelf zorgt, kun je ook goed voor anderen zorgen. In de nieuwste aflevering van De Wevercast praat Karlijn met zorgmedewerker Ester Zaat. Samen bespreken ze hoe je een goede balans vindt tussen werk en privé. Welke uitdagingen kom je tegen? En welke tips en tools kunnen jou helpen om hierin te groeien?

Luister nu
en ontdek
hoe jij je
balans kunt
verbeteren!

Scan de QR-code en ga
direct naar de podcast.



Benieuwd
hoe innovatie
binnen De
Wever tot
leven komt?

Luister nu naar de
podcast! Scan de
QR-code en ontdek
hoe de toekomst van
de ouderenzorg eruit
kan zien.



Luister De Wevercast Aflevering 3 - Innovatie in de ouderenzorg

Bij innovatie denken we vaak aan robots en technologie. Maar wat betekent innovatie écht in de ouderenzorg? Hoe kan het helpen om nu en in de toekomst betere zorg te bieden? In deze aflevering van De Wevercast vertellen drie collega's hoe zij werken aan innovatie binnen De Wever. Kim van den Akker, strategisch adviseur zorgtechnologie, en innovatie-experts Ramona Brekelmans en Joost Lamers leggen uit hoe zij nieuwe ideeën bedenken én toepassen. Innovatie gaat namelijk niet alleen om technologie, maar vooral om manieren om de zorg makkelijker, beter en leuker te maken – voor cliënten én medewerkers.



Luister De Wevercast Aflevering 4 - Zandstaete

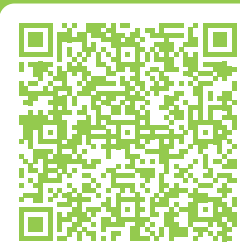
Zandstaete opent in maart 2025 haar deuren in Tilburg-West. Dit nieuwe wooncentrum van De Wever biedt een frisse blik: niet de zorg, maar het wonen staat hier centraal. Met ruimte voor verbinding en een sterke band met de buurt wordt het een plek waar mensen zich écht thuis voelen.

In deze podcast schuiven buurtverbinder Carla van den Boer en teammanager Kimberley Erkemeij aan tafel.



Luister nu
en ontdek
hoe jij je
balans kunt
verbeteren!

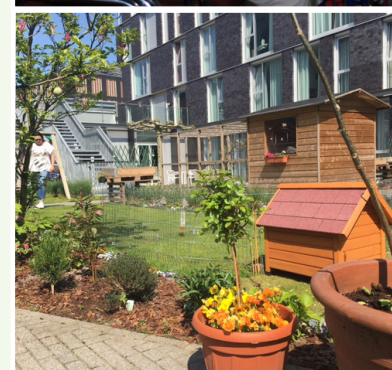
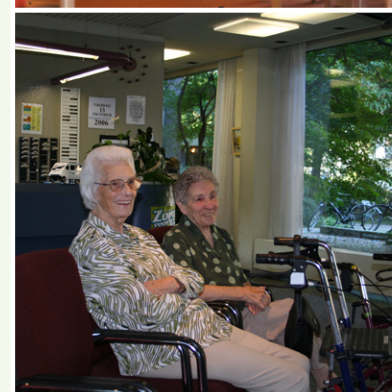
Scan de QR-code en ga
direct naar de podcast.



De Heikant

50 jaar

Locatie De Heikant viert haar 50-jarig jubileum!
Al vijftig jaar lang is dit een plek waar zorg en
verbondenheid centraal staan. Samen met
bewoners, medewerkers en vrijwilligers kijken we
terug op prachtige herinneringen en bijzondere
momenten. Een mijlpaal om trots op te zijn en
feestelijk bij stil te staan!





Winterse Wever Avond

Op donderdag 12 december vierden medewerkers en vrijwilligers van De Wever samen het eindejaarsfeest tijdens de Winterse Wever Avond. Het was een avond vol gezelligheid, lekkere hapjes en drankjes, bijkletsen, dansen en zingen. We kijken terug op een geslaagde avond!



Diversiteit in vrijwilligerswerk Samen door muziek

We spreken met Angelique, een vrijwilliger die haar liefde voor metal deelt met Rian, een bewoonster van locatie Padua. Wat begon als een toevallige ontmoeting via een Facebookgroep, groeide uit tot een hechte vriendschap, waarbij muziek een verbindende factor is. Angelique deelt haar ervaring over het vrijwilligerswerk en hoe muziek daarin een belangrijke rol speelt.

Waarom heb je ervoor gekozen om vrijwilligerswerk te doen?

Angelique: 'Het is eigenlijk toevallig gegaan. Ik zag een oproep in de Facebookgroep 'The Rock&Metal Society' voor een dame op leeftijd die graag naar metal luistert. De oproep sprak me meteen aan. Je hoort namelijk niet vaak dat oudere mensen naar deze muziek luisteren. Ik hoefde er niet lang over na te denken en heb op het bericht gereageerd. Kort daarna ben ik door de vrijwilligerscoördinator van Padua uitgenodigd voor een gesprek.'

Rian: 'Ik ben zo blij met Angelique. We delen niet alleen dezelfde passie, maar als ik ergens mee zit kan ik het ook bij haar kwijt. En we houden allebei van puzzelen! Ik verheug mij elke week op haar bezoekje.'

Angelique: 'Ik vind het fijn dat ik op deze manier iets voor iemand kan betekenen. Het voelt voor

mij absoluut niet als vrijwilligerswerk, want er is een mooie vriendschap met Rian ontstaan. Het geeft mij veel voldoening om iets voor Rian of anderen te kunnen betekenen en samen herinneringen te maken. Het contrast tussen dit werk en mijn dagelijkse baan is groot, maar juist dat maakt het zo bijzonder. Bij mijn werk als mortuariumbeheerder, uitvaartmedewerker en autopsie-assistent ben ik dagelijks bezig met het afronden van levensverhalen en het leggen van de laatste hand aan de herinneringen aan een overledene. De emoties die daarbij komen kijken, het zorgen voor een respectvol en waardig afscheid, staan in schril contrast met het werk dat ik als vrijwilliger doe. Hier ben ik samen met Rian bezig om levende herinneringen te creëren.'

Kun je iets vertellen over mooie herinneringen die je aan het vrijwilligerswerk hebt?

Angelique: 'Ja, dat zijn er veel! Maar er zijn er een paar die mij nauw aan het hart liggen, zoals

onze allereerste ontmoeting. Ik vond het heel spannend, want ik wist natuurlijk nog niet wie Rian was en hoe het contact zou verlopen én of er een klik zou zijn. Maar al vanaf het eerste moment dat we aan elkaar werden voorgesteld voelde het goed. Haar grote glimlach, met die glunderende ogen staan in mijn geheugen gegrift!

'Daarnaast hebben we ook veel plezier in het samen puzzelen. Dan verzinnen we zelf woorden. En we klagen altijd over iets, maar dan wel met een knipoog, want we zijn allebei juist heel positief ingesteld. André Rieu moet het ook vaak ontgelden, het weer, dat de puzzel even lastig is, het gebrek aan metal concerten in verzorgingshuizen, noem maar op! Ons wekelijkse 'klaagmomentje' gaat gepaard met zoveel lachen dat we er kramp in de kaken aan overhouden. Heerlijk!'

'Dit soort momentjes zijn exact de dingen in het leven waar ik erg gelukkig van word. Ik sta er ook bewust bij stil en denk er regelmatig aan terug.'

Wat trekt jullie beiden aan in metal?

Angelique: 'Het is niet alleen de muziek, maar de hele ervaring. Het zingen van harde metalvocalen lijkt misschien een hoop geschreeuw, maar het is een techniek die veel oefening vraagt om onder de knie te krijgen. Daarnaast zijn er ook veel meer manieren van zingen, bijvoorbeeld melodius, klassiek zelfs, maar ook clean. De muziek is puur en intens. Het is de energie die je voelt, de manier waarop het wordt gezongen en gespeeld, met bepaalde technieken die je raken. Metal heeft iets rauws, iets authentieks. Bij optredens ervaar ik ook het gevoel van saamhorigheid. Het is een grote familie.'

Rian: 'De muziek heeft mij door moeilijke tijden geholpen. Ik heb veel steun gehad aan deze muziek.'

Angelique: 'Ik deel wel eens een update in de facebookgroep, omdat het zo bijzonder is dat ik samen met Rian naar metal kan luisteren. Ik deel bijvoorbeeld naar welke muziek we geluisterd hebben. Ik krijg veel reacties op de berichten. Soms sturen bands ook wel eens een cd'tje, zodat ik het samen met Rian kan luisteren. Ze staat nu bekend als onze 'metal oma.'

Rian glundert.

Wat is het leukst aan het delen van muziek met anderen?

Beiden in koor: 'De vriendschap die is ontstaan'. We luisteren niet alleen naar de muziek, maar we puzzelen, kletsen en lachen ook veel.'

Angelique: 'Ik ga vaak met pijn in mijn wangen van het lachen naar huis.'

Wat maakt dit vrijwilligerswerk voor jou zo waardevol?

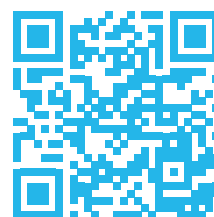
Angelique: 'Het is echt een waardevolle toevoeging aan mijn leven. Ik haal er zoveel energie uit om voor iemand te kunnen zorgen. En de muziek maakt alles extra bijzonder. Het is voor mij ook een manier om mijn passie voor muziek te delen en daarmee iets goeds te doen.'

Rian: 'Ik ben zo blij dat Angelique komt. Ze maakt mijn dag altijd beter en de muziek maakt alles compleet.'



Vrijwilligerswerk in beeld

Meelopen met vrijwilligster Nighiste op locatie De Heikant



Meld je aan als vrijwilliger bij De Wever!

Wil je meer informatie of heb je vragen over vrijwilligerswerk bij De Wever? Neem dan contact op met onze vrijwilligerscoördinator, stuur een mail naar vrijwilligerswerk@deweever.nl. Of vul het contactformulier op de website in om je direct aan te melden als vrijwilliger. Je kunt natuurlijk ook reageren op één van de vacatures op onze website.

01 11.30 uur

In de huiskamer van Revue is het al gezellig druk! Nighiste staat klaar om cliënten naar de Harmonie (het restaurant van De Heikant) te brengen. Ze schittert vandaag in haar traditionele kleding. De cliënten zijn zichtbaar onder de indruk.



02 11.45 uur

Is iedereen zover? Het is tijd om met een deel van de groep naar de Harmonie te gaan voor een warme lunch. Nighiste zorgt ervoor dat iedereen op tijd bij de Harmonie is. De anderen eten in de huiskamer een koude lunch.

03 12.00 uur

Tijd om de tafel te dekken! Wanneer iedereen aan tafel zit kan de soep uitgeserveerd worden. Wat staat er vandaag op het menu? Tomaten- en kerriesoep! Eet smakelijk.

04 12.20 uur

Als iedereen de soep op heeft is het voor Nighiste en haar collega tijd om de soepkommen af te ruimen. Want het volgende gerecht staat alweer klaar. Cliënten hebben de keuze uit twee hoofdgerechten. Tijdens de lunch worden er veel verhalen uitgewisseld. Ook wordt er veel gelachen.

08

13.30 uur

Het is tijd voor een spelletje! Er staan genoeg spellen in de spelletjeskast, maar vandaag wordt er voor 'Waar ben ik?' gekozen. Iedereen in de kring en raden maar! Tussendoor wordt er ook veel gekletst over de onderwerpen die voorbij komen: het nieuws, de feestdagen etc.

09

14.30 uur

De middag wordt langzaam afgerond. Er wordt afscheid genomen en de koffie- en theekopjes worden opgeruimd en in de vaatwasser gedaan. Het was een fijne middag vol gezelligheid!

07

13.15 uur

Nu iedereen weer binnenstroomt, ontstaat er een gezellige drukte. Terwijl Nighiste en haar collega koffie en thee met wat lekkers uitdelen wordt er veel gekletst.

05

12.40 uur

Tijd om de borden van tafel te halen, want de toetjes komen eraan!

06

13.00 uur

Na de toetjes is het tijd om de tafels af te ruimen en alles naar de afwas te brengen. Iedereen staat klaar om weer terug naar de huiskamer te gaan.

De Schijf van 5: we doen het samen

Denk je bij de Schijf van Vijf misschien in eerste instantie aan voedingsadvies en wat je moet eten om gezond te blijven? Bij De Wever hebben we ook 'De Schijf van 5', maar dan als waardevol hulpmiddel om ouderenzorg toegankelijk en beschikbaar te houden. Hoe kunnen we cliënten versterken in hun eigen regie en zelfredzaamheid? Hoe maken we de omslag van 'zorgen voor' naar 'samen zorgen dat'? Welke veranderingen zijn hiervoor nodig? De Schijf van 5 biedt ondersteuning aan medewerkers én cliënten. Laten we ontdekken hoe we dit samen kunnen doen.

Ouderenzorg is aan het veranderen. Er komen steeds meer ouderen die hulp nodig hebben, terwijl er minder medewerkers beschikbaar zijn om zorg te bieden. Hoe houden we ouderenzorg in de toekomst bereikbaar en beschikbaar? Niet alleen voor morgen, maar ook voor de komende jaren. 'De Schijf van 5 is ontwikkeld voor zorgmedewerkers om cliënten te helpen versterken in hun eigen kracht en regie', zegt wijkverpleegkundige Lenneke van Berkel. 'In plaats van meteen zorg te bieden, ligt de focus meer op wat cliënten zelf nog kunnen. Zie het als een middel om iedereen aan te zetten; niet alleen de verpleging, maar ook de cliënt zelf.'

Rol van zorgmedewerkers verandert

Samen met Ferenc Kremers, verpleegkundige

kortdurende zorg, heeft Lenneke zich ingezet om de Schijf van 5 vorm en inhoud te geven binnen de organisatie. 'Bij ons zijn we echt gewend om te zorgen voor mensen,' zegt Ferenc. 'Wij moeten de omslag maken naar begeleiden, en dat is voor de een makkelijker dan voor de ander.' Niet alleen verzorgenden en verpleegkundigen worden getraind; Lenneke en Ferenc hebben ook workshops gegeven aan behandelaren. 'Zo breiden we het werken met de Schijf van 5 steeds verder uit binnen De Wever.'

De Schijf van 5: we doen het samen. Dat is het uitgangspunt. Ouderen zo zelfstandig mogelijk houden met behoud van regie over hun eigen

"De Schijf van 5 ondersteunt zorgmedewerkers bij het voeren van gesprekken met cliënten. Door de juiste vragen te stellen worden cliënten aangemoedigd om over hun zelfstandigheid na te denken."

leven. Om dit mogelijk te maken verandert de rol van zorgmedewerkers. Samen zorgen volgens de Schijf van 5 betekent eerst kijken naar wat een cliënt nog zelf kan en of technische hulpmiddelen kunnen helpen. Daarna kijken wat familie en naasten kunnen doen of hoe hun sociale omgeving kan ondersteunen. Pas als laatste stap komen zorgmedewerkers in beeld.

Bewustwording moet groeien

Door cliënten aan te moedigen zelfstandig te blijven, groeit hun zelfvertrouwen. Dit vraagt om actie van de cliënt zelf en om actieve deelname van zijn of haar naasten. Hierdoor hoeven zorgmedewerkers minder vaak ondersteuning te bieden, waardoor ze meer tijd overhouden voor noodzakelijke en specialistische zorg.

Ook Helga Broers, verpleegkundige langdurige zorg, merkt verandering op: 'In de intramurale zorg zien we een verschuiving; dit vraagt een andere manier van denken. Kijk niet alleen naar familie of hulpmiddelen. Op een verpleegafdeling kan er misschien een buurvrouw zijn die ook aan het revalideren is en iets kan betekenen. Denk niet alleen aan kinderen of kleinkinderen als het gaat om naasten, maar ook aan welzijnsmedewerkers, de overburen of lotgenoten. Zij kunnen elkaar misschien ondersteunen bij dagelijkse activiteiten.'

Ferenc voegt hieraan toe: 'Het gebruik van de Schijf van 5 is echt op een andere manier gaan werken.' Dit is hele omslag, want medewerkers moeten andere vragen stellen tijdens het intakegesprek. De focus ligt meer op wat de cliënt wél kan, en dat is voor iedere cliënt anders.

Technologische snufjes

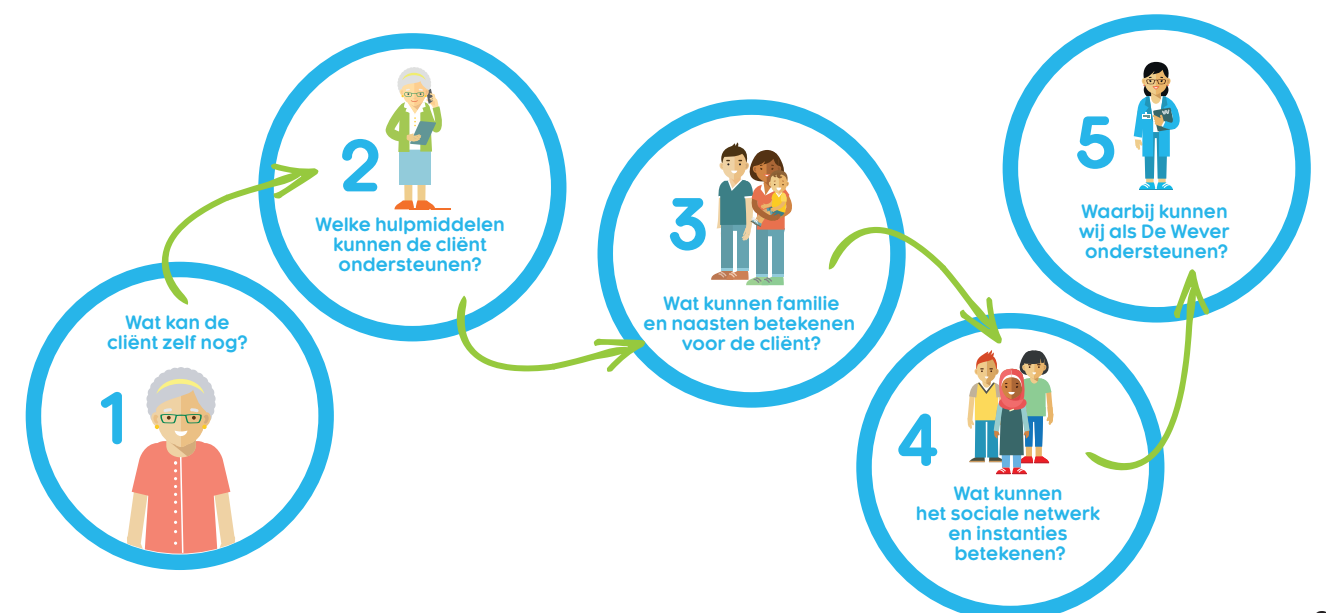
Wanneer een cliënt verpleegkundige zorg nodig heeft, komt daar vaak een bepaalde verwachting bij. 'Door het gesprek aan te gaan en alle stappen te doorlopen, worden cliënten gestimuleerd om na te denken over alternatieven', legt Lenneke uit. Als voorbeeld geeft ze medicijndispenser Medido. Een mooie technologie waardoor cliënten veel zelfstandiger kunnen blijven en dagelijkse inzet van zorg niet nodig is. Ook hulpmiddelen zoals een grijper, een lange schoenlepel, een hulpmiddel voor steunkousen of beugels om uit bed te komen, kunnen cliënten ondersteunen. 'We oefenen samen met deze hulpmiddelen, zodat cliënten geen thuishulp nodig hebben. Vaak zijn cliënten zich niet bewust van deze mogelijkheden, maar door hen advies te geven, kunnen we hen op weg helpen.'

Hey Google, doe het gordijn dicht!

Ferenc vertelt trots over de innovatiekamer op afdeling Dali, vol met met allerlei technologische snufjes. Zoals lampen die automatisch aangaan, een prullenbak die opent wanneer je je hand erboven houdt of Google die op commando het gordijn sluit. 'Dit zijn allemaal hulpmiddelen die de zelfstandigheid van cliënten kunnen vergroten. Over het algemeen zijn cliënten er

Wat is de Schijf van 5

Dit hulpmiddel helpt zorgmedewerkers om in gesprek te gaan met cliënten en hun naasten over eigen regie. Aan de hand van vijf stappen wordt het zorggesprek gevoerd.



blij mee; ze zijn vaak niet op de hoogte van de beschikbare hulpmiddelen en waarderen het dat er meegedacht wordt, zodat ze minder afhankelijk zijn van zorgverleners.'

“In de kortdurende zorgen kijken we hoe we onze zorgexpertise op de juiste manier kunnen inzetten. Zo werken we toe naar zelfstandigheid. Een mevrouw wilde bijvoorbeeld weer met de hond kunnen wandelen, een mooi doel dat haar motiveerde om therapie te volgen.”

‘Het is niet zo dat we niets willen doen. De zorg die nodig is, wordt geboden,’ verzekert Lenneke. ‘Cliënten ervaren het juist als een meerwaarde dat ze zoveel mogelijk zelf kunnen blijven doen.’

Ferenc beaamt dit, maar merkt ook op: ‘Er zijn ook cliënten die graag hulp ontvangen. Het is belangrijk om hen te stimuleren.’ Hij constateert dat mensen in de kortdurende zorg steeds gemotiveerder zijn om doelen te bereiken om weer naar huis te kunnen.

Het nieuwe gedachtengoed

Door het inzetten van de Schijf van 5 blijft er meer tijd over voor cliënten met complexe zorgvragen. De Wever biedt deze zorg aan door te werken volgens het gedachtengoed van reablement, zowel in de langdurige zorg, kortdurende zorg als in de wijkzorg. Helga is projectleider reablement en legt uit: ‘Reablement wordt het nieuwe gedachtengoed binnen onze organisatie, waarbij de stappen van de Schijf van 5 centraal staan. Waar cliënten ook binnenstromen, we willen hen versterken in hun zelfredzaamheid. Ze geeft een praktijkvoorbeeld: ‘Bij een cliënt uit de thuiszorg zijn al acties uitgezet. Deze cliënt komt vervolgens in de kortdurende zorg, waar ook de Schijf van 5 wordt toegepast. Uiteindelijk komt de cliënt in de langdurige zorg, en ook daar zetten we dezelfde werkwijze voort. Zo doen we het samen.’

Kleine successen en elkaar bewust maken

Dit vraagt om een andere denkwijze van zorgmedewerkers. ‘Het is een cultuuromslag en dat kost tijd’ weet Helga. ‘Natuurlijk is het best lastig, want wij zijn medisch opgeleid en dat moet

Reablement is eenvoudig gezegd: help de ander zichzelf te helpen. Vraag wat de cliënt wil. Waar wordt deze cliënt gelukkig van? Samen het doel bepalen en helpen met de kleine stapjes ernaartoe in samenwerking met ergotherapeut en zorgmedewerker. Reablement is een manier om samen met ouderen te werken aan herstel en zelfredzaamheid.



Meer weten over reablement? Kijk op dewever.nl/de-beweging/reablement

je een beetje loslaten. Om elkaar te helpen en meer bewust te maken van de veranderingen, hebben wij afgesproken om kleine successen te vieren. Tips en tops bespreken we in het MDO (multidisciplinair overleg). Maak vooral gebruik van elkaars kennis en deskundigheid. Natuurlijk zijn er nog slagen te halen, maar we hebben al flinke stappen gezet.’ En voegt ze toe: ‘Omdat het zo’n succes is, gun ik iedereen de Schijf van 5.’

Overall herkenbaar

‘Een tijd geleden dacht iedereen aan voeding als je het over de Schijf van 5 begon, maar nu begrijpen ze wat je bedoelt,’ is de ervaring van Lenneke. ‘We hebben al echt een stap gezet, maar het kost tijd. Het moet een nieuwe manier van werken worden.’ Zij ziet de omslag in denken ook als een kans. ‘Het biedt uitdagingen, want je benadert je werk op een andere manier. Iemand instrueren is anders dan zorg overnemen. Er komt meer doorstroom in het cliëntenbestand en dit stelt ons in staat om andere zorg te bieden.’

Lenneke, Ferenc en Helga hopen dat cliënten ervaren dat ze dankzij de Schijf van 5 gesterkt worden in hun eigen regie en zelfredzaamheid, zodat ze optimaal zelfstandig kunnen blijven functioneren. Ongeacht waar cliënten binnenstromen bij De Wever, willen ze ernaar toe dat de Schijf van 5 overall herkenbaar is.



De ramen zijn gezeemd, de gordijnen hangen. Misschien nog een behangetje en dan kunnen de eerste bewoners erin. In februari worden 120 gloednieuwe appartementen opgeleverd, maar bij dit wooncentrum geen vlag met het logo van De Wever, geen grote W in de tuin. Op deze locatie gaat het anders. Een andere manier van wonen, een andere manier van zorg. In Zandstaete staat ‘gewoon wonen’ voor kwetsbare ouderen centraal.

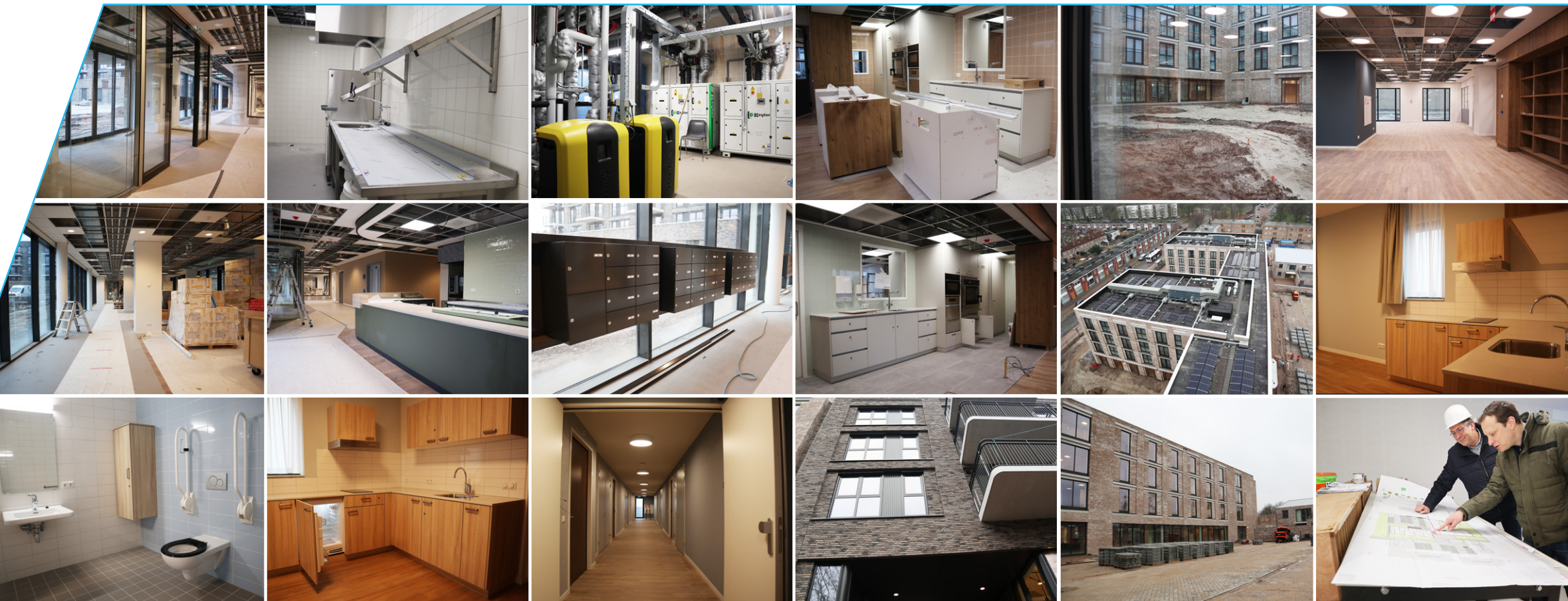
Bij De Wever zet elke locatie stappen om wonen en zorgen te vernieuwen, maar Zandstaete zet vijf stappen ineens vooruit,’ vertelt Lizette de Laat, tot voor kort clustermanager in de langdurige zorg. Ze heeft de ruimte gekregen zich volledig te focussen op de ontwikkeling van Zandstaete. De opdracht is om een nieuwe manier van wonen en zorg te creëren die meer past bij de toekomst. ‘We gaan onderzoeken wat wel werkt en wat niet,’ legt ze uit. Zandstaete fungeert als een fieldlab binnen De Wever, wat betekent dat er meer ruimte is om ontwikkelingen uit te proberen.

‘We moeten andere oplossingen bedenken’

De ouderenzorg van nu, met een hoge mate van professionele inzet, is in de toekomst niet houdbaar. Er zijn simpelweg niet genoeg mensen

om alle zorgbehoefte professioneel in te vullen, en dat geldt trouwens niet alleen voor de zorg. De beweging die binnen De Wever is ingezet, is dat we actiever stimuleren dat ouderen hun oorspronkelijke leven blijven leven. We zetten wonen, welzijn en zingeving (ertoe doen) voorop en laten zorg en behandeling daarop aansluiten.

‘Daarom moeten we andere oplossingen bedenken. Wij hebben echt de overtuiging dat mensen betekenis willen hebben. Een mens wil ertoe blijven doen,’ onderstreept Lizette. ‘De manier waarop we de ouderenzorg nu hebben ingericht, beperkt die mogelijkheid. Wij geloven dat als we het anders gaan organiseren en meer een beroep doen op wat een mens kan betekenen voor zijn omgeving, dat dat een mens gelukkiger maakt.’



Geïnspireerd door zorgvernieuwer Teun Toebe

Zandstaete loopt daarin voorop. Daarbij is de visie van Teun Toebe inspiratie geweest. Als verpleegkundige verkende hij wereldwijd de ouderenzorg met name voor mensen met dementie. Lizette: 'Teun houdt ons de spiegel voor hoe betekenisvol leven voor deze mensen gehinderd wordt. Hij wijst erop dat ouderenzorg vaak is gericht op specifieke doelgroepen. Als je mensen met dezelfde aandoening bij elkaar laat wonen, creëer je dezelfde mogelijkheden en onmogelijkheden. Zij kunnen elkaar dan niet zo gemakkelijk helpen. Teun zegt: organiseer het eens zoals in de gewone maatschappij. Veel inclusiever.'

Elkaar versterken en helpen

Die inclusieve manier van wonen is een belangrijke pijler van het concept Zandstaete. Dit betekent dat er mensen met een zorgindicatie én mensen zonder zorgindicatie komen wonen. Van de 120 appartementen zijn er 15 bestemd voor woonmaatjes; maatschappelijk betrokken studenten of jonge stelletjes die bereid zijn om iets voor een ander te betekenen. 'Studenten

die alleen maar willen feesten zijn niet geschikt voor dit complex. Woonmaatjes moeten bereid zijn om actief bij te dragen aan fijn wonen met de gedachte dat zij onderdeel uitmaken van de buurt. Op die manier kunnen bewoners elkaar versterken en helpen. Wat kan die student betekenen voor zijn buurman? Of wat kan hij bijdragen aan de gemeenschappelijke ruimtes? Of wat kan een bewoner met dementie betekenen voor een buurman die in een rolstoel zit en daardoor niet overal bij kan?'

Wonen staat centraal

Bij Zandstaete staat wonen voorop. 'Dat is makkelijk gezegd, maar in de praktijk gaat het gesprek vaak meteen over de zorgbehoefte,' weet Lizette. 'Wat gaan wij anders doen bij Zandstaete? In eerste instantie ontmoet de nieuwe bewoner de buurtverbinder.' De buurtverbinder gaat met de bewoner en naasten (bijvoorbeeld familieleden) in gesprek over wat zij zelf nog kunnen, wat ze voor een ander willen en kunnen betekenen en waar hun eigen behoefte aan ondersteuning ligt. Net als in een appartementencomplex hebben

bewoners hun eigen verantwoordelijkheid over hun woonsituatie. 'Wij gaan als De Wever de regie niet overnemen, die blijft bij de bewoner liggen. Daarom komen er bij Zandstaete ook geen uitingen waarop De Wever herkenbaar is, zoals een vlag. Dat is anders dan bij andere huizen.'

'Ongetwijfeld is of ontstaat er ook een zorgvraag. De gedachtegang is dat de zorgorganisatie wordt gevraagd om "in te voegen" in het wonen van de bewoner. Andersom dus. Dat is de omschakeling die wij proberen te maken,' legt Lizette uit. 'Natuurlijk kan iemand met een intensieve zorgbehoefte minder betekenen voor een ander, maar welke mogelijkheden zijn er wel? We willen mensen stimuleren zich in te zetten en zijn ervan overtuigd dat dat zorgt voor een fijner leven én dat er minder zorgmedewerkers nodig zijn. Ons fieldlab gaat bewijzen of dit klopt.'

De buurt als belangrijke pijler

Een andere belangrijke pijler is de buurt. Zandstaete is meer dan alleen een gebouw. 'Letterlijk en figuurlijk geven wij ruimte aan de buurt.

Zandstaete is geen traditioneel verpleeghuis, maar een wooncentrum waar bewoners, hun naasten en wijkbewoners elkaar ondersteunen en versterken. Zorgprofessionals sluiten zich aan wanneer dat nodig is. Er zijn zeven pijlers:

Pijler 1 Samenstandige buurt: voor en met elkaar

Pijler 2 Inclusieve en diverse bewonersmix

Pijler 3 Ontmoeten op een gezamenlijk ontmoetingsplein

Pijler 4 Focus op wonen: actief eigen leven leiden

Pijler 5 Elkaar kennen en gekend worden

Pijler 6 We doen het met elkaar: participatie door professionals

Pijler 7 Ervarend leren

De buurtverbinder is ook een belangrijke schakel in het mee bouwen van die gemeenschap. Zij richten zich op de mensen die wonen in en rond Zandstaete en proberen hen te leren kennen in hun krachten, talenten en behoeftes. 'We willen openstaan voor de verbinding met de burens,' besluit Lizette haar verhaal. 'We willen graag dat ze langskomen. Wij willen uitstralen: dit is een huis waar mensen wonen, waar mensen met elkaar en voor elkaar iets doen, waar iedereen welkom is.'

Samen werken aan sociale veiligheid

We willen medewerkers empoweren

Razend populair waren Ali B. en Marco Borsato, totdat deelnemers van The Voice niet langer zwegen over de misstanden die hen troffen. Het onderwerp 'sociale (on)veiligheid' kwam in de spotlights en er ontstond bewustwording dat ongewenst gedrag écht niet kan. Ook op de werkvloer spreken steeds meer mensen zich uit wanneer er iets gebeurt dat niet door de beugel kan. Hoe gaan we hier bij De Wever mee om? Anita Leermakers, Anita Raaijmakers en Marjon Bartels zijn betrokken bij het project Sociale Veiligheid en pleiten voor het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag in de zorg.

'We zien ontwikkelingen in de maatschappij rondom bejegening, die zich ook aftekenen in onze organisatie', begint Anita Raaijmakers, strategisch adviseur HR. 'Vanuit de ondernemingsraad (OR) en vertrouwenspersonen krijgen we signalen over deze ontwikkelingen. Medewerkers krijgen steeds meer te maken met verbaal geweld, agressie en ongewenst gedrag. Het wordt ook wel de verhuftering van de samenleving genoemd. Wat we hebben gezien bij The Voice, heeft een extra push gegeven aan de vraagstelling hoe wij het hebben geregeld bij De Wever en of dat voldoende is?'

Schelden hoort er niet bij

De zorg is één van de sectoren waar grensoverschrijdend en ongewenst gedrag het meeste voorkomt en daar zouden we het meer over moeten hebben. Vinden ook Marjon Bartels, fysiotherapeut en voorzitter van de Ondernemingsraad, en Anita Leermakers, strategisch adviseur kwaliteit en beleid. 'We hebben lang aangenomen dat als er gescholden werd of als je kreeg een klap van een patiënt kreeg, dat dat erbij hoort,' zegt Marjon, 'maar we zijn ons bewust geworden dat we zo niet met elkaar omgaan'.

Ongewenst gedrag komt voor in verschillende vormen en gradaties; van vernederende opmerkingen tot iemand in elkaar slaan. Dit gedrag is niet alleen afkomstig vanuit cliënten, maar ook vanuit leveranciers, familie, bezoekers of zelfs tussen collega's onderling.

De projectgroep maakt een onderscheid tussen:

1. Agressie en ongewenst gedrag van buiten de organisatie naar binnen
2. Ongewenst gedrag tussen medewerkers, managers en/of teams onderling

'De urgentie en bewustwording dat we iets moesten doen, werd op alle lagen binnen de organisatie zichtbaar', vertelt Anita Leermakers. De projectgroep ging aan de slag en nodigde iedereen die wilde meedenken over sociale veiligheid uit. Een grote groep collega's - managers, beleidsmakers, vertrouwenspersonen, OR, cliëntenraad en medewerkers - namen deel aan werksessies. De eerste sessie werd afgetrapt met een lezing door Caroline Koetsenruijter, onderzoeker, trainer en auteur van de bestsellers Jij moet je bek houden! en Het Agressieparadijs.

Scholingen om medewerkers te empoweren

Op basis van de inzichten uit de verschillende sessies hebben Anita Raaijmakers en Anita Leermakers de visie op sociale veiligheid verder ontwikkeld. Ook maakten ze een gedragscode 'Zo werken we samen' en een sanctieprotocol. De implementatie staat voor dit jaar op de planning. Anita Raaijmakers: 'We zijn momenteel bezig met het aanbieden van scholingen voor zowel managers als medewerkers. Denk hierbij aan gedragstrainingen over hoe je omgaat met agressie, hoe je kunt de-escaleren, en hoe je jezelf kunt wapenen en beter kunt

voorbereiden. Dit noemen we het empoweren van medewerkers.'

Leren stellen van grenzen

Marjon weet dat ongewenst gedrag met regelmaat voorkomt op zorglocaties. Ze vertelt over een situatie waarin een familielid in gesprek was met een verpleegkundige over de zorg van zijn moeder. Hij vond dat er meer gedaan moest worden en zei: 'Jullie zitten de hele dag op je reet en daar word je niet voor betaald, ga eens werken!' Dit soort uitspraken komen vaker voor en de collega die aangesproken werd, stond perplex. Marjon is ervan overtuigd dat het empoweren van medewerkers hen helpt om adequater te reageren. Het leren stellen van grenzen is ook een belangrijk onderdeel van de scholingen. 'Als je dit soort gedrag accepteert, wordt het normaal en gaat het zich herhalen. Nee, het hoort niet bij je functie om geduwd, getrokken, uitgescholden of geslagen te worden,' benadrukt ze.

"Vaak worden ongewenste opmerkingen afgedaan met "Ah joh, geintje" maar dat is niet oké."

Maak ongewenst gedrag bespreekbaar!

Medewerkers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag kunnen hier onder gaan lijden. De projectgroep Sociale Veiligheid streeft ernaar om opvang en nazorg te bieden. Marjon: 'Soms gebeuren er dingen die er stiekem in sluipen. Bewustwording en het bespreekbaar maken van onveilige situaties is zó belangrijk. Het helpt je om op de been te blijven.'

Anita Leermakers vult haar aan: 'De handvatten voor medewerkers op het gebied van sociale veiligheid breiden we uit, zodat we iedereen beter kunnen ondersteunen. Daarnaast willen we ervoor zorgen dat meldingen van sociaal onveilige situaties worden opgepakt door een externe veiligheidsregisseur. We willen dat medewerkers goed worden begeleid, dat er onderzoek wordt gedaan, en - in extreme gevallen - dat er melding wordt gedaan bij de politie. Op deze manier willen we onze collega's beschermen.'

Marjon, Anita Leermakers en Anita Raaijmakers pleiten ervoor het gesprek aan te gaan. Ze

erkennen dat alleen scholingen het probleem van ongewenst gedrag niet gaat oplossen; het vergt tijd en aandacht. 'Het allerbelangrijkste is bewustzijn. De Wever wil hier als goed werkgever oog en aandacht voor hebben. We willen ons inzetten om er te zijn voor alle medewerkers.'



Tips om jezelf en anderen te versterken:

- Als iets niet goed voelt, twijfel dan niet en kom voor jezelf op. Zorg altijd eerst voor je eigen veiligheid.
- Maak melding van ongewenst of grensoverschrijdend gedrag.
- Schrijf je in voor een scholing; dit helpt je om voorbereid te zijn en te weten hoe je kunt handelen.
- Als een collega bij jou komt met een situatie, luister dan aandachtig en laat weten dat je er voor elkaar bent. Vermijd oordelen en wuif het niet weg. Er komt ook een scholing voor collegiale opvang.
- Lees het gedragsprotocol; hierin vind je informatie over de verschillende soorten ongewenst gedrag en waar je terecht kunt.
- Het onderwerp sociale veiligheid leent zich uitstekend voor een dialoog. Neem het mee als thema voor een teambespreking, eventueel samen met een coach.

WINTERSE WEVER AVOND

De Wever

Contact

Postbus 1173

T 0800 339 3837

E info@dewever.nl

W www.dewever.nl



DeWeverTilburg



@dewevertilburg



De Wever

