

De **W**ee**f** 13

Magazine van De Wever



Samen sterk in flexibele zorg

De Wever start met een vangnetconstructie

Meer dan een maaltijd

Samen aan tafel: de nieuwe visie op eten en drinken bij De Wever

Colofon

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

Interviews

Carolijn Kuijpers (De TekstFactor)
Mira van der Heijden (Mira Schrijft)
Elsje Aarts - de Bie
Cindy Szmytkiewicz

Fotografie

Tycho Merijn
Stijn Rompa
Elsje Aarts - de Bie
Cindy Szmytkiewicz

Opmaak

Studio-Direct

De Wever

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



Inhoud

Voorwoord Raad van Bestuur	3	Meer balans, meer werkplezier	24
Slim samenwerken voor zorg die écht past	4	Expertise in de zorg voor jonge mensen met dementie	26
Samen sterk in flexibele zorg	8	Een nieuw thuis voor het hospice	30
De rol van veiligheidsregisseurs bij De Wever	12	De Wevercast	31
Iedereen is al een beetje zorginnovator (ja, jij ook)	16	Terugblik: Lampdragers zetten de toon in de zorg van nu	34
Meer dan een maaltijd	21	Reablement: Het is mooi om te zien wat er nog wel mogelijk is	37



Voorwoord Raad van Bestuur

Alisa Westerhof en Marcel van der Priem

In de zorg draait het vaak om de stille kracht van mensen. Collega's die het verschil maken met kleine gebaren, met aandacht, vertrouwen en vakmanschap. Bij De Wever noemen we hen lampdragers: mensen die richting geven, licht brengen en anderen inspireren. In hun team, op de werkvloer of door de hele organisatie heen.

Op de Dag van de Zorg hebben we deze collega's letterlijk en figuurlijk in het licht gezet. Niet met een prijs, maar met erkenning. Want het zijn collega's die zijn voorgedragen door anderen, omdat ze gezien worden én gewaardeerd. Ook leest u de verhalen van twee lampdragers, die elk op hun eigen wijze het verschil maken in de zorg.

Daarnaast leest u over allerlei ontwikkelingen binnen De Wever. Thema's als innovatie, jonge mensen met dementie, reablement, sociale veiligheid en samenwerking met andere zorgpartijen komen aan bod.

Ook delen we onze visie op eten en drinken, de kracht van balans in roosteren en hoe we via podcasts het gesprek blijven voeren over actuele onderwerpen in de ouderenzorg.

We hopen dat deze editie van De Weef inspireert en uitnodigt om verder mee te denken, mee te doen en samen het verschil te blijven maken.

Alisa Westerhof
Marcel van der Priem
Raad van Bestuur



Links Judith, midden Helma (MZT), rechts Erna

Thuis als het kan, spoedzorg als het moet: hoe MZT, HAP en SEH kwetsbare ouderen beter helpen

Slim samenwerken voor zorg die écht past

Sinds april van dit jaar werken het Mobiele Zorgteam (MZT) van De Wever, de Huisartsenpost (HAP) en de Spoedeisende Hulp (SEH) van het ETZ intensief samen in een veelbelovende pilot. Het doel? Kwetsbare ouderen zoveel mogelijk de juiste zorg bieden, thuis in hun vertrouwde omgeving. We spraken met Judith Cornelissen (senior SEH-verpleegkundige, ETZ), Erna Zebregs (verpleegkundige en wond-verpleegkundige, De Wever) en Anouk Noordermeer (teamleider HAP) over de kracht van deze samenwerking.

Spoedzorg aan huis: 24/7 bereikbaar

Erna: 'Het Mobiele Zorgteam ondersteunt niet alleen de locaties van De Wever, maar ook cliënten thuis. Als iemand plots onwel wordt, worden wij gebeld. Wij beoordelen de situatie en beslissen of er een arts nodig is. We zijn vooral actief tijdens avonden, nachten en weekenden voor de HAP en SEH. Voor De Wever zijn we 24/7 bereikbaar en inzetbaar. Onze zorg varieert van infuusbehandelingen tot complexe wondzorg. Daardoor hoeven veel ouderen niet onnodig naar het ziekenhuis. Iemand met een verstopte katheter? Die werd vroeger per ambulance of taxi naar de SEH gebracht. Nu lossen wij het in negen van de tien gevallen thuis op. De gespecialiseerde verzorgenden in ons team zijn onmisbaar, zij volgen veel zorgvragen op.'

Snelle schakeling, passende zorg

Judith onderstreept de meerwaarde: 'Voorheen had je alleen reguliere thuiszorg, beschikbaar tot uiterlijk 19.00 uur. Dankzij deze samenwerking kunnen we ook 's avonds, 's nachts en in het weekend passende nazorg bieden. We voorkomen onnodige opnames en overbruggen de zorg totdat reguliere teams het overnemen.' De samenwerking is dynamisch en praktisch. **Judith:** 'Als iemand bijvoorbeeld op de SEH belandt na een val, maar niet per se opgenomen hoeft te worden, schakelen wij het MZT in. Zij bekijken of thuiszorg mogelijk is en zorgen voor de overdracht naar een wijkteam.' **Anouk:** 'We zijn in april gestart met de pilot, het MZT en de SEH werkten toen al samen. We zijn er open ingestapt, je weet voorafgaand aan een dienst natuurlijk nooit hoeveel

“Dankzij deze samenwerking kunnen we ook 's avonds, 's nachts en in het weekend passende nazorg bieden.”



aanvragen je gaat krijgen, maar de hulpvragen die we tot nu doorgestuurd hebben zijn goed opgevolgd.’

Menselijke maat boven cijfers

Het succes van deze samenwerking laat zich moeilijk vangen in getallen, maar des te beter in verhalen. *Erna*: ‘Afgelopen weekend hielpen we twee mensen na een valpartij. Voorheen gingen die automatisch naar de SEH. Nu zijn we ter plaatse gegaan, hebben de wonden verzorgd en een wijkteam ingeschakeld voor vervolgzorg. Zo voorkomen we niet alleen opnames, maar bieden we ook persoonlijke zorg.’ Ook Judith ziet de voordelen: ‘Als SEH-verpleegkundigen zijn wij opgeleid voor acute zorg. Door deze samenwerking kunnen wij onze tijd besteden aan spoedpatiënten. Ouderen die geen ziekenhuisopname nodig hebben krijgen passende zorg thuis. Iedereen wint.’

Anouk vult aan: ‘De casussen die wij doorsturen naar het MZT zijn met name vragen op het grensvlak van medische en verpleegkundige zorg. Groot voordeel is dat het MZT ook de vervolgzorg samen met het wijkteam kan bieden. Door de inzet van het MZT is de huisarts weer beschikbaar om andere patiënten te helpen en dat is hard nodig vanwege het huisartsentekort. Ik denk dat we nu in een weekend zes tot zeven casussen kunnen doorsturen. Dat werkt prettig en efficiënt.’

Kwaliteit van leven centraal

Een ziekenhuisopname brengt risico's met zich mee, zeker voor ouderen. *Erna*: ‘Verplaatsing midden in de nacht, uit de vertrouwde omgeving, verhoogt de kans op complicaties zoals een delier. Door ouderen thuis te helpen, verbeteren we hun kwaliteit van leven. Na onze acute zorg schakelen we binnen 72 uur een wijkteam in.

Als dat niet lukt, blijven wij betrokken. We betrekken ook familie en mantelzorgers om te kijken wat er mogelijk is. Zorg draait om samenwerking.’ *Anouk*: ‘Moet de huisarts alsnog ingeschakeld worden, dan krijgen wij een seintje van het MZT. De huisarts rijdt dan alsnog visite of ontvangt de patiënt op consult. Zo blijft de zorg flexibel en afgestemd.’

Wat er nodig is voor de toekomst

De pilot werpt zijn vruchten af, maar er zijn ook aandachtspunten. Zo is de beschikbaarheid van medische hulpmiddelen buiten kantooruren beperkt. *Judith*: ‘Het zou helpen als we ook 's nachts aan medische hulpmiddelen konden komen of met een kortere levertijd.’ *Erna*: ‘Overdag werken we met vier collega's, 's avonds met drie en 's nachts met twee. We lossen gaten in de planning zelf op. Een reservepool zou welkom zijn.’ Toch overheerst optimisme.

Judith: ‘We ontdekken dat veel acute zorg prima thuis kan. Dat verandert echt hoe we naar zorg kijken.’ *Anouk*: ‘Ouderen blijven langer thuis wonen. We schakelen het MZT nu ook in voor palliatieve sedatie. De lijnen zijn kort.’

Samen zorgen voor betere ouderenzorg

De visie voor de toekomst is helder: méér en betere zorg voor ouderen, op de juiste plek. *Judith*: ‘Een derde van de patiënten op de SEH is 70-plus en heeft vaak meerdere gezondheidsproblemen. Eén kink in de kabel is dan al genoeg voor een crisis. Met deze samenwerking stemmen we de zorg af op hun behoeften én wensen.’ *Anouk*: ‘De samenwerking is heel laagdrempelig en verloopt heel prettig en vlot, als we iets opmerken dan bellen we elkaar meteen om even af te stemmen.’

Vangnetconstructie: Samen sterk in flexibele zorg

Sinds april is binnen De Wever de vangnetconstructie gestart, een nieuwe manier om elkaar als collega's te ondersteunen bij het oplossen van openstaande diensten. Wanneer een rooster op een locatie niet rondkomt, wordt eerst gekeken of collega's op dezelfde locatie kunnen bijspringen.

Als dat niet lukt, wordt breder gekeken: collega's van andere teams of locaties kunnen tijdelijk inspringen. Dit gebeurt via een locatie-overstijgend overleg en het systeem InPlanning, waarin de roosters transparant zijn. Het doel? De continuïteit van zorg waarborgen, mét elkaar, vóór elkaar.

We zitten inmiddels halverwege de vangnetperiode, die loopt tot 1 oktober. Een goed moment om terug te kijken. Wat levert het ons op? Wat leren we ervan? En hoe ervaren medewerkers deze manier van samenwerken in de praktijk?

Wilma van Gils – Verzorgende IG, Dali – De Hazelaar

Wilma werkt al 27 jaar bij De Wever, waarvan het grootste deel op afdeling Dali. Toch besloot ze, toen het tijdelijk rustiger werd op haar eigen afdeling, om zelf aan te bieden ergens anders te helpen. Zo kwam ze terecht op Boshuis, op de afdeling voor Dementie op jonge leeftijd (JMD), een doelgroep die ze nog niet kende.

“Ik dacht: dit wordt niks... maar het was fantastisch.”

‘Ik heb zelf aangegeven dat ik ergens anders wilde helpen. Voor een week of twee. Maar eerlijk? Ik vond het in het begin heel spannend. Ik dacht: een ander huis, andere cliënten... dit voelt niet goed. Vooral de doelgroep Dementie op jonge leeftijd kende ik helemaal niet. Maar ik heb het geprobeerd en het is me zó ontzettend meegevallen.’

Wilma raakte snel gewend en ontdekte zelfs dat ze plezier haalde uit het onverwachte. ‘Er kwam een zangeres zingen, cliënten zaten er omheen, tijdens het zingen staan enkele cliënten op en gaan spontaan dansen en zingen. En daar houd ik zo van. De sfeer is zó anders, maar echt positief. Ik ben blij dat ik het heb gedaan. Het heeft me laten zien dat ik meer aankan dan ik dacht.’

Marieke Vromans – Manager Zelfstandige Teams en BO Manager Dennenappel

Vanuit managementperspectief ziet Marieke Vromans een duidelijke ontwikkeling. De vangnetconstructie dwingt de organisatie om buiten bestaande structuren te denken en samen te werken als één De Wever.

“We bouwen aan een cultuurverandering.”

‘Op sommige locaties hebben we te maken met flinke onderbezetting en langdurig ziekteverzuim. Dat vraagt veel van onze medewerkers. Toch zie ik hoe mensen zich flexibel opstellen en bereid zijn te helpen, ook buiten hun vertrouwde team. Dat is bijzonder. Het gaat met vallen en opstaan, we zijn echt aan het pionieren, maar de samenwerking groeit met de dag.’

Volgens Marieke is het ‘eigen koninkrijkje’ van afdelingen aan het verdwijnen. Medewerkers krijgen meer zicht op wat er ergens anders gebeurt en voelen zich meer onderdeel van het grotere geheel.



‘Mijn visie is helder: we zijn één Wever. En dat betekent ook dat we op elkaars steun kunnen rekenen. Niet alleen bij nood, maar structureel. Ik zie daarin een duidelijke verschuiving, richting meer verbondenheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid.’

Farida el Aissaoui – Gespecialiseerd MBO-verpleegkundige, Dali – De Hazelaar

Farida werkt al 10 jaar op afdeling Dali en is gespecialiseerd in wondzorg. Juist die expertise nam ze mee toen ze tijdelijk op Zandstaete ging werken.

“Het is druk, maar ik doe het graag.”

‘Ik werk ook als wondverpleegkundige op Zandstaete dus ik kende de locatie al een beetje. Toen het daar druk werd, heb ik aangeboden om een paar weken bij te springen. Ik dacht: dan kan ik meteen ook wat collega’s coachen op wondzorg. Maar in de praktijk was het zó druk, dat ik volledig in de zorg werd ingezet. Dat was ook prima, ik help graag.’

Voor Farida was het wennen, maar ook waardevol. ‘Je leert veel van hoe anderen dingen aanpakken. De samenwerking was goed, al moest iedereen duidelijk nog aan elkaar wennen. Je merkt: het is een nieuwe samenstelling, het moet groeien. Maar dat is ook logisch.’

En toch: haar hart ligt bij Dali. ‘Ik zou nergens anders vast willen werken, maar ik sta zeker open om af en toe te helpen. Zolang het werkbaar blijft, is het voor mij prima. Je doet ervaringen op en je leert jezelf ook weer beter kennen.’

Diana Mels – Helpende Plus – Huize Mater Misericordiae

Diana werkt inmiddels tien jaar bij De Wever en is altijd werkzaam geweest op haar vaste locatie.

Toch sprong ook zij bij op een andere afdeling toen het nodig was.

‘Mijn leidinggevende is toevallig ook verantwoordelijk voor De Bijsterstede. Toen daar een avonddienst niet ingevuld kon worden, vroeg ze of ik kon helpen. En omdat ik zelf al had aangegeven dat ik open stond om bij te springen als het in mijn rooster paste, heb ik ja gezegd.’

“Voor de afwisseling? Zeker doen!”

Diana vond het verfrissend. ‘Ik werk normaal alleen met zusters dus het was leuk om weer eens in een regulier huis te werken. En het fijne was: ik werd goed opgevangen, alles werd rustig uitgelegd en iedereen was vriendelijk en gastvrij. Dat geeft een fijn gevoel.’

Een moment dat haar bijbleef? ‘Een bewoner vroeg of ik ooit met mijn ogen dicht een blik had geopend. Ik dacht: waar gaat dit heen? Hij liet me voelen wat erin zat, het bleek gewoon snoep te zijn. Een grapje, maar het brak het ijs. Die interactie, dat soort momenten, maken je dag.’

Diana is duidelijk enthousiast over het idee om soms op een andere locatie bij te springen: ‘Ik zou het iedereen aanraden. Je leert andere manieren van werken kennen, doet nieuwe inzichten op en het geeft afwisseling in je werk.’

De verhalen van Wilma, Farida, Diana en de visie van Marieke laten zien wat de vangnetconstructie écht betekent: flexibiliteit, samenwerking, durf en bovenal collegialiteit.

Wil jij ook een keer op een andere afdeling of locatie bijspringen? Bespreek het met je leidinggevende of kijk mee in InPlanning. Wie weet wat voor mooie ervaringen er op jou wachten!

Aandacht voor sociale veiligheid

De rol van veiligheidsregisseurs bij De Wever

Agressief gedrag richting zorgmedewerkers komt helaas nog steeds voor. Van boze opmerkingen tot schreeuwen of zelfs bedreigingen, medewerkers ervaren regelmatig ongewenste situaties. Om sociale veiligheid structureel te verbeteren, werkt De Wever sinds kort met externe veiligheidsregisseurs. Wie zijn zij en hoe kunnen zij bijdragen aan een veiligere werkomgeving?

Waarom veiligheidsregisseurs?

Ontevredenheid bij cliënten, hun familieleden of andere naasten kan escaleren in ongewenst of zelfs grensoverschrijdend gedrag. In de vorige uitgave van De Weef kon je lezen dat sociale onveiligheid bij De Wever serieus wordt aangepakt. Daaruit is een nieuwe werkwijze voortgekomen: meldingen van onveilige situaties worden nu behandeld door externe veiligheidsregisseurs van IMW regio Tilburg.

In juni zijn Gwendolyn van der Hofstad, Dennis van Overdijk en Marloes Elands begonnen in deze nieuwe rol. Zij ondersteunen medewerkers en managers van De Wever bij het omgaan met en de aanpak van agressie, intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag, afkomstig van collega's, naasten van bewoners/cliënten of leveranciers. Hun inzet moet bijdragen aan een veiligere werksfeer.

Wat doen de veiligheidsregisseurs?

Volgens Gwendolyn draait het om het herstellen en bewaken van sociale grenzen: 'Grensoverschrijdend gedrag kan erg uiteenlopen.

Dat kan gaan van ontevredenheid die geuit wordt, maar het kan ook zijn dat iemand gaat schelden, schreeuwen, met spullen gaat gooien, intimideren en dreigen. In zulke gevallen gaan wij in gesprek, zowel met de melder als de pleger. Bij ernstige bedreigingen, zoals "Ik weet waar jouw kinderen op school zitten", wordt in overleg met de medewerker aangifte gedaan bij de politie.'

De regisseurs nemen meldingen in behandeling, coördineren het proces en adviseren over mogelijke vervolgstappen. Ze nemen echter geen besluiten over eventuele sancties, dat is aan de Beslistafel van De Wever, waar onder meer HRM, clustermanagers en een jurist deel van uitmaken. Na afronding bieden ze ook nazorg. Wat inhoudt dat er na een poosje nog contact zal zijn om te checken of de situatie duurzaam is opgelost. Ook grensoverschrijdend gedrag tussen collega's valt onder hun taken.

Marloes benadrukt het belang van het vierogenprincipe: 'Een van ons pakt de zaak op, maar we bespreken en beoordelen alle meldingen samen.'



Links Marloes, midden Dennis, rechts Gwendolyn

Laagdrempelig en onafhankelijk

De veiligheidsregisseurs zijn flexibel inzetbaar. Ze werken ambulant; melder en pleger worden op verschillende locaties gesproken. *Gwendolyn:* 'We fietsen door heel Tilburg. Met de pleger die grensoverschrijdend gedrag liet zien voeren we op een van onze eigen locaties een gesprek. Naar de melder van De Wever gaan we toe. We sluiten aan op de behoefte.'

Melding doen van ongewenst gedrag kan zowel rechtstreeks door de medewerker zelf bij de veiligheidsregisseurs als via de leidinggevende van de medewerker. *Marloes:* 'Wij worden ingezet om onafhankelijk naar meldingen te kijken. Dat geeft medewerkers het vertrouwen dat hun melding serieus wordt genomen.'

ABCD model

A gedrag:

Zeuren, begrip vragen, om een uitzondering vragen.

B gedrag:

Kritiek op regels, op de organisatie, op het beleid (jullie).

C gedrag:

Schelden, treiteren / pesten, vernederen, schreeuwen, beledigen, vals beschuldigen = agressie, begrenzen en melden (jij).

D gedrag:

Fysiek geweld, dreigen met geweld (verbaal / schriftelijk) of intimidatie = agressie, contact verbreken en alarmeren.

Dennis voegt toe dat ze werken met een ABCD-model, waarin gedrag wordt geclassificeerd naar ernst. 'Wij richten ons met name op de zwaardere C- en D-categorieën, maar alle meldingen worden opgepakt. Voor gedrag in de A- en B-categorie kunnen medewerkers bij ons terecht voor tips en adviezen over hoe zij hier zelf op kunnen reageren.'

Het is ook mogelijk voor medewerkers en managers om advies te vragen hoe je met een bepaalde situatie kunt omgaan of om, voordat je een melding doet, een oriënterend gesprek te hebben met een van de veiligheidsregisseurs.

Gedragcode voor goede samenwerking

De Wever heeft een gedragscode opgesteld die bijdraagt aan een veilige en respectvolle omgeving, zoals: we luisteren en laten elkaar uitpraten en we gebruiken geen scheldwoorden. Deze afspraken vormen het fundament voor sociale veiligheid. *Gwendolyn*: 'Het gaat niet om wat jij persoonlijk wel of niet acceptabel vindt, maar om wat we met elkaar hebben afgesproken. Het uitgangspunt is de gedragscode; daarmee willen we een veilige omgeving creëren voor iedereen.'

Kortere lontjes in de samenleving

De toename van agressie tegen zorgmedewerkers is een groot maatschappelijk

probleem. *Gwendolyn* benadrukt dat het juist belangrijk is om fatsoen en respect te behouden. 'De lontjes van mensen worden steeds korter. Als je kijkt hoe je je normen en waarden kunt behouden, werkt dat de polarisatie tegen. Je moet op individueel niveau iets gaan doen, wil dat op grote schaal effect gaan hebben.'

Marloes merkt dat steeds meer mensen het normaal vinden als er wordt gescholden of geschreeuwd. Toch lijkt acceptatie van grof gedrag af te nemen. 'Ik hoop dat medewerkers zich gesteund voelen om hun grenzen aan te geven, en dat we samen laten zien dat bepaald gedrag niet thuis hoort op de werkvloer. Daarin spelen wij een rol.'

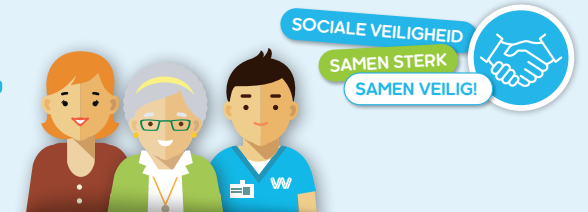
Cultuurverandering en meldingsbereidheid

Het uiteindelijke doel is een cultuur waarin melden vanzelfsprekend is. *Dennis*: 'We zijn benieuwd of de meldingsbereidheid toeneemt. Positieve ervaringen kunnen daarbij helpen.'

De veiligheidsregisseurs voeren niet alleen een stop-gesprek. Ze gaan ook in gesprek over de oorzaak van het ongewenste gedrag. Wat zit er achter die frustratie? Is het onvrede over de zorg of speelt er iets persoonlijks? Ze willen een hand reiken en zien daarin hun competentie; in het luisteren en zoeken van de vraag achter de vraag.

Gedragscode 'zo werken wij samen'

Voor een veilige en respectvolle omgeving voor iedereen



Waarom deze gedragscode?

Bij De Wever willen we dat iedereen zich veilig en prettig voelt: cliënten, bezoekers, medewerkers én vrijwilligers, daarom maken we afspraken over hoe we met elkaar omgaan.

Zo zorgen we samen voor goede samenwerking



We luisteren en laten elkaar uitpraten



We stoppen een gesprek als emoties oplopen



We gebruiken geen geschreeuw of scheldwoorden



We spreken elkaar aan op ongewenst gedrag

Wat is ongewenst gedrag

We accepteren geen enkele vorm van ongewenst gedrag zoals:

- Verbale agressie of geweld
- Fysieke agressie of geweld
- Psychische agressie of geweld
- Ongewenste intimiteiten en seksuele intimidatie
- Discriminatie en racisme
- Chantage en oplichting
- Stelen, vernieling en vandalisme



We zeggen 'JA GRAAG' tegen gewenst gedrag

- Vriendelijk en rustig praten
- Uitleggen
- Luisteren en vragen stellen
- Glimlachen
- Complimenten geven
- Begrip tonen

We zeggen 'NEE' tegen onacceptabel gedrag

- Agressie is altijd onacceptabel of het nu offline of online gebeurt, mondeling of schriftelijk
- (Non-)verbale agressie
- Fysieke agressie
- Psychische agressie

IG-DWC-202505-349-V2

Met de komst van *Gwendolyn*, *Dennis* en *Marloes* is een belangrijke stap gezet naar meer sociale veiligheid op de werkvloer bij De Wever. Dankzij hun onafhankelijke positie, deskundigheid en betrokken aanpak ontstaat er ruimte voor

openheid, herstel en verandering. De hoop is dat medewerkers zich gesteund voelen, sneller durven melden en ervaren dat ongewenst gedrag niet getolereerd wordt.

Sociale veiligheid is niet vanzelfsprekend, maar wél maakbaar – samen.

Meld ongewenst gedrag!

Medewerkers van De Wever ervaren tijdens hun werk vaak ongewenst gedrag. Dit kan van familieleden van de bewoners zijn of andere externe partijen. De veiligheidsregisseurs van IMW handelen het incident af tussen de melder en de pleger. Krijg je te maken met een onveilige situatie of ongewenst gedrag?

Meld dit dan rechtstreeks bij de veiligheidsregisseur via veiligheidsregisseur@dewever.nl

Iedereen is al een beetje zorginnovator (ja, jij ook)



In gesprek met Lutske (zorgtechnoloog) en Max (strategisch adviseur innovatie) over pionieren, de kracht van falen en waarom je geen 'tech-nerd' hoeft te zijn om de zorg een stukje beter te maken.

Stel je voor: je bent aan het werk en past iets kleins aan in je dagelijkse routine, waardoor je collega's minder handelingen hoeven te doen of een bewoner zelfstandiger wordt. Kleine kans dat je dan denkt: "Ha, ik ben aan het innoveren." Toch is dat precies wat je doet.

"Veel collega's zijn al bezig met innovatie, vaak zonder dat zelf door te hebben."
- Max, strategisch adviseur

Van technologie tot teamoplossing: innovatie begint klein

'Voor mij is innovatie er in allerlei vormen, van kleine veranderingen tot het ontwikkelen van iets dat nog niet bestaat,' zegt Max. 'Soms met technologie, soms gewoon met een slim idee. Kleine aanpassingen kunnen een wereld van verschil maken.'

Lutske knikt. 'Er zijn in de zorg zoveel kansen om slimmer te werken. Soms is innovatie juist stoppen met iets dat niet meer werkt. En heel vaak is de oplossing dichterbij dan je denkt.'

Maar wat als ik gewoon even wil zorgen?

Moet alles nou ineens anders? Wat is er mis met gewoon warme zorg? 'Die vragen horen we vaker,' aldus Max. 'En eerlijk? Dat snappen we. Technologie kan voelen als iets dat over je wordt uitgestort: duur, ingewikkeld, afstandelijk. Alsof de robot je werk komt overnemen, terwijl jij juist kiest voor menselijk contact.'

Wat als ik straks geen werk meer heb? Jullie kennen de echte zorg niet. Dit past niet bij hoe wij het doen. 'We horen het,' benadrukt Lutske. 'En het zijn geen rare zorgen. Maar laten we

eerlijk zijn, de zorg verandert al. Niet omdat we willen dat alles anders gaat, maar omdat het soms moet. Omdat er simpelweg te weinig handen zijn. Omdat cliënten mondiger zijn. Omdat we willen dat zorg ook over tien jaar nog menselijk én haalbaar is.'

'En dat vraagt iets van ons allemaal. Ook van jou. Niet om elk bezwaar meteen los te laten. Maar wél om nieuwsgierig te blijven. Om te zeggen: Ik snap het niet helemaal, maar ik wil het best eens proberen.'

'Want technologie vervangt geen zorghart,' vult Max aan. 'Het versterkt het. Als jij daar vragen over hebt, twijfels voelt of gewoon even je hart wil luchten: mooi! Daar begint vernieuwing vaak precies: bij een beetje wrijving.'

Je hoeft geen expert te zijn, je mag gewoon beginnen!

Innoveren begint niet bij het aanstellen van een expert, maar bij collega's die nieuwsgierig zijn. 'Je hoeft jezelf geen expert te noemen om een vernieuwend idee te hebben,' zegt Max. 'Sterker nog: mensen die zeggen 'ik probeer maar wat' zijn vaak juist al bezig met innovatie. Deel wat je doet, probeer iets nieuws uit, leer ervan.'

Lutske vult aan: 'Het gaat om experimenteren en uitproberen, soms betekent dat ook dat iets mislukt. Daar leren we uiteindelijk het meest van. En je hoeft het niet alleen te doen. Innovatie is juist iets wat je samen doet. Het is fijn als er iemand in je team is die de kar trekt. Dat kan de expert innovatie zijn, maar uiteindelijk is het een gezamenlijke beweging.'

Iets simpels kan al groots zijn

Soms komt innovatie van bovenaf, bijvoorbeeld slim incontinentiemateriaal of de Medido die in

alle teams wordt uitgerold. Maar vaker komt het van de werkvloer zelf. 'Zoals de ervaringsruimte op Dali,' vertelt Lutske. 'Daar kunnen cliënten hulpmiddelen zoals Google Home uitproberen. En dat helpt echt. We zagen dat mensen daardoor sneller iets durfden aan te schaffen voor thuis.'

Wat doet een expert innovatie?

Een expert innovatie is iemand uit het team zelf die een extra rol pakt. Die collega houdt zich bezig met vernieuwing op de werkvloer, denkt mee met kleine én grote veranderingen en weet de weg naar team Innovatie. 'Die rol is ontzettend waardevol,' vertelt Max. 'We zien dat het echt het verschil maakt als er iemand in het team is die zich verantwoordelijk voelt voor innovatie. Iemand die mee wil denken als het gaat om de toekomst en de andere invulling van zorg.'

De expert neemt deel aan project-groepen, helpt collega's bij het uitproberen van nieuwe hulpmiddelen of werkwijzen en zorgt ervoor dat goede ideeën niet stranden in de waan van de dag. 'De expert staat gewoon in het team en weet precies wat er speelt. Daardoor kun je ook veel gericht vernieuwen.'

Wat doe jij vandaag dat eigenlijk al vernieuwend is?

Bij De Wever geloven we dat innovatie niet iets groots of ingewikkelds hoeft te zijn. Het begint bij kleine stappen, bij collega's die met een frisse blik naar hun werk kijken. Of je nu verzorgende bent, fysiotherapeut of helpende. Als jij merkt dat iets beter kan en je gaat ermee aan de slag, dan ben je al een zorginnovator.

We willen op elke locatie en in elk team een expert innovatie. Maar het draait vooral om mensen die energie krijgen van vernieuwen. 'Je hoeft echt niet alles al te weten,' zegt Lutske. 'Het is prima als je het spannend vindt of twijfelt of je het wel goed doet. Dat hoort erbij. We doen het samen.'

Misschien gebruik je een hulpmiddel op een andere manier. Misschien stel je een werkwijze ter discussie of twijfel je ergens aan. Ook dat

is innovatie. Misschien voelt het nog niet zo, of heb je er nog geen naam aan gegeven, maar als je kijkt naar wat er beter kan en daarin initiatief neemt, ben je eigenlijk al bezig. Geen aanmeldknop. Geen call-to-action. Alleen een uitnodiging: deel wat jij doet of sta even stil bij de vernieuwing waar je al middenin zit.

Denk jij dat technologie alles gaat oplossen?

Dat we over een paar jaar geen zorgverleners meer nodig hebben?

Dat medewerkers met jetpacks op en neer vliegen tussen locaties?

Dat drones de medicatie rondbrengen?

Dat AI de wereldproblematiek gaat oplossen en robots alles overnemen?

Vind jij ook dat alles anders moet in de zorg, want dat is toch leuk?

En vind jij het totaal niet spannend om met veranderingen bezig te zijn?

Nee, wij ook niet (of misschien ook wel?). Wat we wél geloven, is dat kleine aanpassingen in iemands leven een groot verschil kunnen maken. Dat begint met mensen zoals jij, die met ons mee willen denken. Dus: heb je ideeën, twijfels, vragen of gewoon iets dat je bezighoudt? Mail, app of bel ons gerust.

Ben je niet zo van de techniek (want dat hoeft helemaal niet)? Stuur dan een postduif, een brief of kom langs. Dan hebben we het er samen over!

Innovatie-expert Martijn Leijs, werkzaam op locatie Koningsvoorde van De Wever, laat zien dat een goed idee vaak in de praktijk ontstaat. Met een simpele observatie tijdens het zorgmoment. We spreken Martijn over zijn manier van werken, zijn drijfveren en de impact van innovaties die misschien klein lijken, maar groot uitpakken voor de cliënt.

Een idee dat werkt: van frustratie naar zelfstandigheid

'Een van de innovaties waar ik trots op ben, ontstond vanuit iets ogenschijnlijk kleins,' vertelt Martijn. 'Een mevrouw met eenzijdige verlamming kreeg haar medicatiezakje niet meer zelfstandig open. Ze gebruikte eerst een schaar, maar haar motoriek ging achteruit en het zakje op tafel bleef niet liggen. Toen zijn we samen gaan kijken: wat kan er wél?'

Martijn knutselde eerst een houder in elkaar waarin het zakje vastgeklemd kon worden, zodat mevrouw het zelf kon openscheuren. Maar dat werkte niet optimaal, de tafel verschoof mee. 'Ik ben verder gaan zoeken en uiteindelijk kwam ik op een kleine papiersnijder die ik met dubbelzijdig tape aan de tafel bevestigde. Nu kan mevrouw zelf haar zakje open snijden en haar medicatie nemen. Zo simpel, maar het maakt een wereld van verschil voor haar zelfstandigheid.'

Een ander voorbeeld is de mondsprayhouder. 'Een collega kwam naar me toe: een cliënt kreeg het niet voor elkaar om een klein sprayflesje zelf te gebruiken. Geen fijne motoriek meer. Ik dacht: dit kan toch niet de eerste keer zijn dat iemand dit probleem heeft? Op internet vond ik allerlei 3D-geprinte oplossingen voor grotere spuitflessen, maar niets op dit formaat.'

De oplossing? 'Ik zag op de kamer van een andere cliënt een luchtverfrisser aan de muur hangen. Dat bracht me op een idee. Met wat knutselwerk (en plakband) bouwde ik een prototype waarmee mevrouw haar mondspray zelfstandig kon gebruiken. Ik kreeg nog complimenten van haar tandarts, die vond het geweldig.'





Van dagelijkse handelingen naar structurele verbeteringen

'Sommige oplossingen zijn echt persoonsgebonden, maar soms ontstaat er iets dat je breder kunt inzetten.' Zo ontwikkelde hij een alternatief voor de toilethouder die normaal ergens onderaan de muur hangt. 'Ik kreeg door een terugkerende schouderblessure meer oog voor ergonomisch werken. En ik zag hoe onhandig het eigenlijk is dat je moet bukken of vooraf papier moet afscheuren. Waarom hangt dat ding eigenlijk altijd daar?'

Martijn verplaatste de houder verticaal boven het waterreservoir, zodat deze vanaf beide kanten goed bereikbaar is. 'Geen onnodig bukken meer, geen vieze handen, minder verspilling. Een kleine ingreep die de werkhouding én de hygiëne verbetert.'

Samenwerken én slim testen

Op Koningsvoorde starten ook grotere pilots, zoals het gebruik van persoonlijke werktelefoons voor zorgverleners. 'Zo kunnen zij makkelijker interdisciplinair samenwerken en direct contact leggen met cliënten en naasten.' Martijn geeft een voorbeeld: 'Bij de afstelling van een elektrische rolstoel moesten cliënt, naaste én ergotherapeut samenkomen. Dat kostte een uur. Maar als je via een filmpje op afstand feedback kunt geven, ben je in vijf minuten klaar. Dat willen we nu gaan testen.'

Een andere vondst is een pompje voor lactulose flessen. 'Veel cliënten gebruiken dit medicijn, maar niemand kan zo'n halve liter fles fatsoenlijk doseren. Ik vond online een pompje dat je erop kunt draaien en dat precies 10 ml per keer doseert. Probleem opgelost, en veel cliënten krijgen een stukje zelfstandigheid terug.'

Innovatie als mindset

Wat drijft Martijn om telkens op zoek te gaan naar nieuwe oplossingen? 'Voorheen waren we in de ouderenzorg vooral bezig met het medische plaatje: bloeddruk, doucheschema's, diagnoses. Nu gaat het veel meer over kwaliteit van leven. En daar kan ik met deze innovaties aan bijdragen. Iemand regie teruggeven, zelfstandigheid mogelijk maken, dat vind ik prachtig. 'Wat hem het meeste voldoening geeft, is wanneer iets werkt. 'Dat een idee dat ik heb, ook echt van waarde blijkt te zijn voor een cliënt of collega. En als iets niet werkt, leer ik daar minstens zoveel van. Waarom niet? Wat was de weerstand? Dat soort feedback blijft hangen en helpt me verder.'

Een stapje terug voor een sprong vooruit

'Innoveren is niet altijd groot en meeslepend,' besluit Martijn. 'Soms gaat het om even afstand nemen en je afvragen: kan dit niet slimmer, eenvoudiger, beter? Vaak zit de kracht in het kleine. Het begint met observeren, vragen stellen en durven afwijken van de routine. Want alleen dan ontdek je wat er echt toe doet.'

Samen aan tafel: de nieuwe visie op eten en drinken bij De Wever

Meer dan een maaltijd



De ouderenzorg staat voor grote uitdagingen. Tegelijkertijd verandert er veel in de wereld van eten en drinken. Binnen De Wever ontstond daarom de wens om bewuster, gezelliger én gezonder om te gaan met wat er op tafel komt. In samenwerking met Care Culinair is een project gestart dat leidt tot een nieuwe visie op eten en drinken. Die visie is in 2023 vastgesteld en wordt vanaf 2024 stapsgewijs op al onze locaties ingevoerd. Wat houdt deze verandering precies in? En hoe wordt die gedragen in onze organisatie? Vier betrokken medewerkers geven een inkijkje vanuit hun eigen rol.

“We willen eten en drinken terugbrengen naar het hart van de dag.”

‘Eten en drinken is zoveel méér dan alleen voeding, het gaat ook om sfeer, samenzijn en eigen regie. Onze nieuwe visie draait om lekker en gezellig eten, met aandacht voor gastvrijheid en actieve betrokkenheid van cliënten én hun mantelzorgers. Concreet betekent dit dat bewoners niet alleen aanschuiven voor een maaltijd, maar er ook bij betrokken worden. ‘Waarom zouden we de boontjes zelf al op tafel zetten als we ook kunnen vragen of bewoners willen helpen met ze schoon te maken? Of gewoon: wat zouden ze zélf graag eten?’ Deze visie sluit niet alleen aan op maatschappelijke ontwikkelingen, maar ook op wat onze cliënten zelf belangrijk vinden.

Rudy benadrukt ook het belang van duurzaamheid en gezondheid. Belangrijke ontwikkelingen die we graag willen meenemen in ons aanbod van eten en drinken! Daarnaast is samenwerking tussen zorgteams en keukenteams een belangrijke pijler. ‘Voorheen werkte de keuken op afstand, nu zoeken ze elkaar op. Er ontstaat dialoog, bijvoorbeeld over eetpatronen. Het is mooi om te zien hoe bewustzijn groeit. Elke locatie krijgt de ruimte om de visie op eigen wijze in te vullen, binnen duidelijke kaders. Zo blijft het haalbaar én herkenbaar.’

“Gezond eten is ook lekker eten.”

‘Het mooie aan dit project is dat gezondheid hand in hand gaat met smaak en beleving. Goede voeding en welzijn staan voorop. En ja, gezond eten kan óók heel lekker zijn.’ zegt

Anke. Als diëtist is zij nauw betrokken bij de ontwikkeling van richtlijnen en het ondersteunen van teams. ‘We kijken naar de behoeften van onze cliënten, bijvoorbeeld mensen met kauw- en slikproblemen, en zoeken manieren om voeding smakelijk en aantrekkelijk te houden.’

Daarnaast helpt ze woonondersteuners en zorgteams om praktisch aan de slag te gaan met lekkere en gezonde keuzes, maar vooral passend bij de bewoner. ‘Dat begint vaak bij bewustwording: wat past bij ouderen, waar zijn ze aan gewend en hoe maak je het uitnodigend? Een mooi voorbeeld? De broodmaaltijd. Vanuit de stuurgroep hebben we een gelimiteerd assortiment opgesteld. Voorheen werden er soms wel 13 soorten vleeswaren besteld, nu is het assortiment beperkt. Dat maakt kiezen makkelijker en voorkomt verspilling. In het begin is dat wel even wennen, maar er kan nog steeds gekozen worden uit verschillende opties. We hebben gewerkt aan een stevige, gezonde en smakelijke basis die aansluit bij onze bewoners. Als de basis goed is, zijn er minder mensen met voeding- en dieetproblemen. En die basis gaat verder dan wat er op je bord ligt. Tafeldekken, sfeer en rust aan tafel horen er ook bij.’

“Koken is leuk”: praktische tips voor elke dag

Woonondersteuner Gerry Staats was een van de eersten die meedeed aan de training ‘Koken is leuk’. Tijdens deze training krijgen collega’s handige tips en inspiratie om op de locatie aan de slag te gaan met gezonde en lekkere maaltijden. Er is ook aandacht voor zaken als hygiëne, slim omgaan met de voorraad en het betrekken van bewoners.

‘In het begin wist ik niet zo goed wat ik kon verwachten,’ vertelt Gerry. ‘Maar het was vooral praktisch en leuk. We leerden dat je met kleine aanpassingen in je dagelijkse werk al veel verschil kunt maken.’



“We hebben ook de inzet van welzijnsmedewerkers, zorgcollega’s en facilitair personeel nodig om van iedere maaltijd een klein Brabants feestje te maken.”

Niet alles is meteen toe te passen. ‘Eerst maakten we zelf het weekmenu, nu krijgen we dat aangeleverd. Je bent dus afhankelijk van wat er binnenkomt. Maar gelukkig kunnen we daar nog steeds onze eigen draai aan geven, en de gehaktbal blijft favoriet bij de bewoners!’

Bewoners betrekken lukt ook niet altijd. ‘We hebben nu een pittige groep, en niet iedereen kan meehelpen.’ Toch kijkt Gerry positief terug. ‘De training gaf nieuwe inzichten. En het fijne is: we doen het samen. Zorg, welzijn, keuken, we trekken als team op.’

“Het begint met draagvlak en enthousiasme.”

‘Veranderen gaat nooit vanzelf,’ zegt Jan. ‘Maar als je teams actief meeneemt in het verhaal, dan ontstaat er enthousiasme. En dat is precies wat we willen.’ Volgens hem is het cruciaal dat medewerkers snappen waarom deze verandering belangrijk is. ‘We vertellen het verhaal, organiseren bijeenkomsten en zorgen voor goede scholing. We leggen uit dat eten en drinken niet zomaar een praktisch moment is, maar een belangrijk onderdeel van het dagritme. Voor veel bewoners is het zelfs hét hoogtepunt van de dag.’

‘Je kunt mensen voeden door ze een bord voor te zetten, maar je kunt ze ook op een leuke manier laten eten en drinken. De helft van de locaties heeft zijn eigen restaurant met een soepele dienstverlening, maar de andere helft van de bewoners eet op de afdeling, ook daar moet het eetmoment goed geregeld zijn.’

‘Elke locatie heeft zijn eigen ritme, maar het doel is overal hetzelfde: een gastvrije, gezonde en gezellige eetbeleving voor onze cliënten. Woonondersteuners spelen daarin een grote rol, maar zij kunnen het niet alleen. “We hebben ook de inzet van welzijnsmedewerkers, zorgcollega’s en facilitair personeel nodig om van iedere maaltijd een klein Brabants feestje te maken.”

Samen maken we de verandering

Het project ‘Eten en Drinken’ binnen De Wever is geen logistieke of culinaire aanpassing. Het is een cultuurverandering die raakt aan het dagelijks leven van cliënten én medewerkers. Door ruimte te geven aan eigen regie, samenwerking te stimuleren en bewust om te gaan met voeding, wordt eten weer iets om naar uit te kijken.

Benieuwd wanneer jouw locatie start met de implementatie? Vraag het aan je manager en doe mee!



Slimmer werken met Tonos Care: Meer balans, meer werkplezier

Binnen De Wever staan we nooit stil, ook niet als het gaat om het maken van efficiënte werkplanningen. We begrijpen dat een goed werkschema méér is dan alleen een rooster uitdraaien: het is een belangrijke schakel in werkplezier, teamdynamiek en de kwaliteit van zorg. Daarom werken we hard aan vernieuwing op dit gebied. Eén van de belangrijkste stappen? De inzet van Tonos Care. Ingrid van Nuenen (regionaal flexmanager en projectleider Tonos Care) en Hanneke van de Wouw (clustermanager langdurige zorg en portefeuillehouder Tonos Care) vertellen over de ontwikkelingen.

Wat is Tonos Care?

Ingrid legt uit: 'Tonos is een slimme, digitale oplossing die ondersteunt bij capaciteitsplanning. Het geeft inzicht waar overbezetting en onderbezetting is. Tonos kan ook looproutes maken waarbij je vooraf naar verschillende scenario's kijkt om uiteindelijk het scenario te kiezen dat het beste bij de afdeling of locatie past. Het houdt rekening met de zorgbehoeften van bewoners in combinatie met het dienstpatroon dat beschikbaar is. Met behulp van slimme algoritmes zorgt het systeem voor transparantie en betere afstemming.'

Minder roosterdruk, meer grip op balans

Ingrid: 'De eerste resultaten zijn veelbelovend. Bij gebruik van Tonos zien teams direct waar beschikbare ruimte is. Beschikbare ruimte in tijd

en, wat zeker zo belangrijk is, regelruimte binnen de beschikbare niveaus. Uiteindelijk kan Tonos ook meer grip geven op de werk-privébalans. De inzet van personeel wordt beter verspreid en medewerkers zijn direct betrokken bij de optimale afstemming. Ze krijgen meer inzicht in de dagelijkse zorgactiviteiten en zien waar de pieken en rustmomenten in een dienst zitten.'

Van start op meerdere locaties

Hanneke vult aan: 'De afgelopen maanden zijn onder andere Zandstaete, Boshuis, De Heikant, Koningsvoorde en De Bijsterstede gestart met Tonos Care. De rest van de locaties volgt, zodat begin 2026 iedereen met het systeem werkt. We leiden medewerkers op om zelf analyses te draaien, en Ingrid begeleidt de teams intensief in dit proces. We zien nu al dat teams het goed oppakken en het in de praktijk kunnen borgen.'

Ingrid is projectleider en gaat de teams ook echt begeleiden in het hele proces. Ingrid: 'Op de locaties zie ik dat medewerkers zelf inzicht krijgen en steeds een stap verder willen zetten. Ze ervaren de meerwaarde van Tonos Care. Ze kunnen nu bijvoorbeeld precies zien of het nodig is om een verpleegkundige in te zetten, of dat een helpende plus volstaat. Zo zetten we iedereen effectiever in, en houden we de zorg interessant én toekomstbestendig.'

Efficiëntie én maatwerk

De kracht van Tonos zit in de details. Ingrid: 'Bij de start op een locatie plannen we twee invoerdagen. Senioren en zorgcoördinatoren voeren de dagelijkse zorgactiviteiten per bewoner in alsook de algemene taken die uitgevoerd moeten worden. Vervolgens wordt AI ingezet, deze rekent alles razendsnel door. Daarna is altijd het menselijk oog nodig om een en ander te finetunen. Het systeem houdt overigens ook rekening met looptijden, dit bevordert de efficiëntie.'

Hanneke: 'Medewerkers geven zelf aan hoeveel tijd ze nodig hebben voor bijvoorbeeld medicatie of boodschappen. Die verschillen tussen locaties geven ons waardevolle inzichten: waar kunnen we verbeteren? Het helpt ook dat alle werkzaamheden zwart-op-wit staan, zo blijft er niets liggen.'

Succesverhaal

Hanneke vervolgt: 'De huishoudelijke dienst van Koningsvoorde springt er tot nu toe echt uit. De mensen zijn daar echt enthousiast. Medewerkers kunnen direct aanpassingen laten doorvoeren in hun looplijsten en zien dat dit effect heeft. Tonos Care wordt steeds meer afgestemd op de praktijk. Je kunt scenario's aanpassen en het systeem rekent ze dan automatisch door.'

Ingrid: 'Uiteindelijk verandert er niets achter de voordeur van de bewoner: de juiste medewerker verleent de juiste zorg, op het juiste moment. Medewerkers krijgen binnenkort via hun mobiel een checklist, hun persoonlijke looplijst, en kunnen zo gedurende de dag eenvoudig afvinken wat gedaan is.'

Samen naar de toekomst

Deze positieve ontwikkelingen brengen ons steeds dichterbij een toekomst waarin roosteren vóór jou werkt, in plaats van andersom. Al in de zorg biedt nog enorm veel kansen en met Tonos Care zetten we vandaag al concrete stappen.

Meer weten over Tonos Care?

Neem contact op met Ingrid van Nuenen door een e-mail te sturen naar i.v.nuenen@dewever.nl.



Een leven lang betekenisvol:

Expertise in de zorg voor jonge mensen met dementie



Na 21 jaar onvermoeibare inzet voor jonge mensen met dementie neemt Ineke van Rooij afscheid van haar functie als casemanager en zorgadviseur binnen deze doelgroep. In een openhartig gesprek met Annelein van Sluijs, projectmanager DOT (Dementie Ondersteuning en Trainingscentrum), voorzitter van het expertteam en regioteam jonge mensen met dementie, blikt ze terug op haar werk en werpt ze een blik op de toekomst van de zorg. Wat volgt, is een verhaal over visie, pionieren, samenwerken én hoop.

De mens centraal

‘Ik merkte dat mijn rugzak vol zat,’ vertelt Ineke nuchter. ‘Na 21 jaar vond ik het tijd om een stap terug te doen, wat meer ruimte te creëren.’ Maar het afscheid van haar rol binnen de doelgroep jonge mensen met dementie voelt niet als iets kleins. ‘Er ligt een stevige basis, maar het blijft belangrijk om die levend te houden.’ Tijdens haar loopbaan werkte Ineke altijd vanuit één helder uitgangspunt: de mens, niet het zorgproduct, staat centraal. ‘De vraag van de cliënt moet leidend zijn,’ benadrukt ze. ‘Niet wat wij als professionals vinden dat moet gebeuren.’ Deze visie leidde tot de ontwikkeling van ketenzorg waarin het gehele traject, van diagnose tot het levenseinde, in samenhang wordt bekeken.

Ontschotten en durven denken

Een belangrijk begrip dat regelmatig terugkomt in het gesprek is ‘ontschotten’. ‘We hebben te maken met verschillende producten zoals dagbehandeling, opname, casemanagement. Maar de behoefte van mensen past niet altijd in die hokjes,’ zegt Ineke. ‘Waarom zou iemand een indicatie nodig hebben om bij een hardlooptroep aan te kunnen sluiten?’ Annelein vult aan: ‘Je hebt mensen nodig met lef, die buiten de lijntjes durven kleuren. De organisatie creëert vaak die schotten, dus je moet blijven rammelen.’ Het vraagt visie, volharding én samenwerking. En juist dat laatste is een van de mooie resultaten van de afgelopen jaren: de verbinding tussen verschillende afdelingen is gegroeid, ondanks verschillen in financiering en verantwoordelijkheid.

Een keten van zorg

Een grote mijlpaal in het werk van Ineke is de ontwikkeling van de cliëntreis. Deze reis brengt in kaart wat een jonge persoon met dementie allemaal tegenkomt, vanaf de eerste signalen tot aan het levenseinde. ‘Wat is er al? Wat ontbreekt nog? En hoe kunnen we beter aansluiten?’ Die vragen stonden centraal. De reis laat zien dat zorg niet stopt bij de voordeur van een afdeling, maar meebeweegt met de mens en zijn omgeving.

‘In het verleden had je op de dagbehandeling een andere regiebehandelaar dan op de woonafdeling,’ legt Ineke uit. ‘Nu zorgen we dat iemand dezelfde regiebehandelaar houdt, zodat de overgang soepeler verloopt.’ Dat klinkt vanzelfsprekend, maar vroeg om inspanning en samenwerking over de grenzen van producten en functies heen.

De kracht van gedrevenheid

Het expertteam, waar Annelein voorzitter van is, speelt een sleutelrol in het vasthouden en doorgeven van kennis. ‘Er is altijd een natuurlijke doorloop van mensen: sommigen vertrekken, nieuwe mensen komen erbij. Maar wat opvalt, is dat iedereen die zich verbindt aan deze doelgroep enorm gedreven is,’ zegt Annelein. ‘Dat geeft vertrouwen dat de kennis niet verdwijnt, maar verder groeit.’

Er zijn duidelijke ankerpunten gecreëerd om de continuïteit te borgen: het expertteam, het regioteam, het zorgprogramma.

“Je hebt mensen nodig **met lef**, die buiten de lijntjes durven kleuren. De organisatie creëert vaak die schotten dus je moet blijven rammelen.

Het vraagt **visie, volharding én samenwerking.**”

Toch blijft het belangrijk om te blijven investeren in beweging, zodat dingen niet versloffen. ‘Zo’n expertteam moet geen vergadergroep worden waarin mensen zeggen: ‘Wat moesten we ook alweer doen?’” benadrukt Annelein.

De kracht van gewoon blijven

Eén thema blijft Ineke en Annelein bezighouden: het hardnekkige stigma rond dementie. Ineke: ‘Voor jonge mensen werkt dat vaak extra beperkend. We moeten af van het beeld van iemand in een hoekje op een verpleegafdeling. Mensen kunnen nog zoveel. Als iemand altijd gevoetbald heeft, laat die dan blijven voetballen.

Het gaat erom dat de omgeving weet wat dementie betekent en hoe je ermee omgaat. Een cliënt die me altijd zal blijven is een meneer die werkte bij de belastingdienst en de diagnose Alzheimer kreeg. Hij wilde heel graag met de trein naar zijn werk blijven gaan. Zijn teamleider ondersteunde dat volledig. Zijn functie werd steeds aangepast op zijn capaciteiten. Steeds minder verantwoordelijkheid, steeds minder betekenisvol, maar hij bleef aan het werk. Tot de bezemkast zijn kantoor werd waar hij geen hinder ondervond van alle prikkels om hem heen. Echt geweldig, het kán dus wel.’

Projecten zoals Vergeten Talent, waarin mensen met dementie weer actief kunnen deelnemen aan werk- of vrijwilligersactiviteiten, illustreren deze visie. Ook de samenwerking met bedrijven binnen het landelijke Dementalent helpt om de mogelijkheden te blijven verkennen en uit te breiden.

Wensen voor de toekomst

Als Ineke alles zou mogen wensen voor de toekomst van de zorg aan jonge mensen met dementie? Dan is het één regisseur over het hele traject. ‘Nu zijn er nog te veel managers en schotten. Ik zou willen dat één persoon het totaaloverzicht heeft over het zorgpad dat bijna alle jonge mensen met dementie doorlopen. Dat maakt het zoveel makkelijker om echt de juiste dingen te doen.’

Annelein blikt intussen vooruit. ‘We zijn bezig met de ontwikkeling van een ontmoetingsplek in Tilburg, bij locatie Den Herdgang. Een plek waar jonge mensen met dementie, hun mantelzorgers én kinderen samen kunnen komen. Waar verbinding en steun vanzelfsprekend zijn. Geen groot *Odensehuis*, maar wél een warme plek waar mensen zich thuis kunnen voelen.’

Zorg om trots op te zijn

‘Ik zei laatst: ik gun iedereen die op jonge leeftijd dementie krijgt de zorg van De Wever,’ zegt Ineke met een glimlach. ‘Dat zit hem niet alleen in de dagbehandeling of het wonen, maar in de betrokkenheid, de visie, en de manier waarop we het hele systeem rondom iemand meenemen.’ Annelein vat het mooi samen: ‘Het is een voortdurende beweging. En het is aan ons allemaal om daarin te blijven investeren, met visie, lef en een lange adem.’



“Ik gun iedereen die op jonge leeftijd dementie krijgt de zorg van De Wever.”


De Zandsporen

Een nieuw thuis voor ons hospice

Op 19 maart 2025 openden we de deuren van ons nieuwe hospice. Een bijzondere mijlpaal in de zorg voor onze cliënten en hun naasten.

Ruimte voor rust en aandacht

Ons nieuwe hospice is met veel zorg ontworpen. Het is een warme, huiselijke plek geworden waar mensen in de laatste fase van hun leven kunnen zijn zoals ze dat willen. Met ruimere kamers, lichte gezamenlijke ruimtes en fijne buitenplekken hopen we een omgeving te bieden die uitnodigt tot rust en verbondenheid.

Een verhuizing vol emoties en herinneringen

De verhuizing zelf was een bijzondere dag. Met aandacht en liefde brachten we alles over: van persoonlijke spullen tot medische apparatuur. Een mooi moment waarin medewerkers, vrijwilligers, cliënten en hun naasten samen deze nieuwe stap zetten.

We zijn nu te vinden op:

De Zandsporen
Everjachtstraat 6
5042 WG Tilburg
T 013 531 2279
E hospice@deweever.nl



Scan de QR-code en neem ook een kijkje op de pagina www.deweever.nl/wonen/locaties/14/de-zandsporen

Luister mee met De Wevercast:

Gedeeld Leiderschap & Reablement in de praktijk

De Wevercast

Bij De Wever zijn we voortdurend in beweging. Niet alleen op de werkvloer, maar ook in hoe we denken over zorg, samenwerking en leiderschap. In onze podcastserie De Wevercast gaan we hierover in gesprek met collega's uit alle hoeken van de organisatie. Twee recente afleveringen brengen dit mooi in beeld: over Gedeeld Leiderschap en Reablement. Twee actuele thema's waarin de kracht van samenwerken én loslaten centraal staat.



Luister De Wevercast

Gedeeld Leiderschap – van idee naar actie

In de aflevering over Gedeeld Leiderschap gaan we met drie collega's in gesprek die het gelijknamige programma hebben gevolgd. Host Tim spreekt met Veerle Oomen, Dirk Smeets en Tess de Jong. Wat betekent het om leiderschap te delen in een zorgorganisatie als de onze? Hoe neem je samen verantwoordelijkheid en hoe zorg je ervoor dat dit niet alleen mooie woorden blijven, maar daadwerkelijk zichtbaar wordt in de praktijk?

Hun verhalen zijn herkenbaar en eerlijk. Ze vertellen over het doorbreken van eilandjesgedrag, het aangaan van soms spannende gesprekken, en hoe kleine stappen al een groot verschil kunnen maken. Of zoals één van hen het treffend zegt: "Je hoeft het niet alleen te doen, maar je moet wél zelf beginnen." Een inspirerende aflevering die laat zien hoe gedeeld leiderschap geen project is, maar een manier van werken en denken.



Luistertip:

Deze aflevering is waardevol voor iedereen die zich wil verdiepen in eigenaarschap, samenwerking en cultuurverandering binnen de zorg.

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



Spotify®

Nu te beluisteren
via Spotify:
De Wevercast



Luister De Wevercast

Reablement – zelfstandigheid als sleutel tot toekomstbestendige zorg

In een andere aflevering duiken we in het thema reablement. Een term die steeds vaker klinkt binnen De Wever, zeker in het kader van het programma Langer Actief Thuis (LAT). De essentie? Cliënten zo goed mogelijk ondersteunen om zelfredzaam te blijven, of het nu thuis is, of op een van onze locaties. Via het LAT-programma zien we al mooie resultaten in de wijkverpleging. Sommige cliënten hebben na het traject zelfs geen thuiszorg meer nodig. Inmiddels is De Wever ook binnen de locaties gestart met reablement, onder de noemer ZoalsThuis. Dat vraagt wat van zowel medewerkers als cliënten: anders denken, anders doen. Niet automatisch overnemen, maar coachen, stimuleren en vertrouwen geven.

In de podcast hoor je hoe dit er in de praktijk uit ziet. Wat er goed gaat, wat schuurt, en hoe medewerkers hiermee omgaan. Reablement blijkt geen trucje, maar een mentaliteit. Eentje die ons helpt om de zorg ook in de toekomst toegankelijk en mensgericht te houden.

Terugblik: Lampdragers zetten de toon in de zorg van nu



Op 12 mei vierden we de Dag van de Zorg én de geboortedag van Florence Nightingale, 'the lady with the lamp'. Een vrouw die tot op de dag van vandaag symbool staat voor betrokkenheid, richting en vooruitgang in de zorg.

In haar geest zetten wij bij De Wever op deze dag een stap vooruit. Samen met cliënten, naasten én collega's, en altijd met oog voor wat iemand wél kan en wil herwinnen. Dat vraagt vakmanschap, maar ook vertrouwen, creativiteit en samenwerking.

Die waarden zien we dagelijks terug bij onze eigen lampdragers. Dit zijn collega's die, net als Florence, nét dat beetje extra geven. Sommigen dichtbij, in het contact met cliënten of binnen hun team. Anderen stralen hun licht breder en hebben impact door de hele organisatie heen. Samen dragen zij bij aan een zorgomgeving waarin elke oude dag opnieuw betekenis krijgt.

Om hen te waarderen en in het licht te zetten, nodigden we de lampdragers op 12 mei uit voor een gezamenlijk ontbijt. Het is geen prijs, want zoveel collega's verdienen dit licht. Daarom geven de lampdragers het symbolisch door: volgend jaar dragen zij het stokje over aan collega's die op hun beurt het verschil maken.

Deze lampdragers zijn stuk voor stuk voorgedragen door collega's die hun betrokkenheid, inzet en warme aanwezigheid zien en waarderen. In de volgende portretten lees je hun verhalen. Over collega's die, ieder op hun eigen manier, het licht laten schijnen in de zorg van nu.



Lamp-
drager

Bianca Pastoors - Fysiotherapeut

Bewegen met passie

Al 25 jaar zet Bianca Pastoors zich met hart en ziel in als fysiotherapeut bij De Wever. Vanuit haar standplaats in Boshuis, Zandstaete en wijk West, stimuleert ze bewoners om letterlijk en figuurlijk in beweging te blijven. Voor Bianca is bewegen meer dan alleen fysiek actief zijn; het is een manier om mensen weer zelfvertrouwen, regie en levensplezier te geven.

Waardevol compliment

Bianca is een van de lampdragers binnen De Wever. Die titel draagt ze niet als iets officieels, maar als een waardevol compliment. En vooral als aanmoediging. 'Het voelt als een cadeau,' zegt ze. 'Het maakt dat ik me gesterkt voel om verder te kijken dan mijn vakgebied en kansen te zien.'

Eén van die kansen zag ze in de bewegwijzing van Boshuis. Samen met een ergotherapeut verbeterde ze de bewegwijzing zodat bewoners makkelijker zelfstandig de weg kunnen vinden, bijvoorbeeld naar de tuin. 'Dat lijken kleine dingen, maar het maakt een wereld van verschil. Als mensen zelf op pad kunnen, groeit hun zelfvertrouwen.'

Kleine zaadjes, grote impact

Bianca is iemand die doet. Niet groots en meeslepend, maar op een stille, vasthoudende manier. Ze grijpt de kleine momenten aan om initiatief te tonen: ervoor zorgen dat een bewoner in het restaurant koffie kan drinken, een driewieler regelen zodat iemand weer naar de manege kan of meedenken over fitness- en zwemactiviteiten voor jonge mensen met dementie.

Die kleine acties noemt ze zelf 'zaadjes planten'. 'Het duurt soms even, maar op den duur zie je echt resultaat.'

Wat haar het meest raakt, is wanneer bewoners ondanks beperkingen toch genieten van het leven en zelf keuzes kunnen maken. 'Verveling is zonde,' zegt ze. 'Beweging brengt plezier, eigenwaarde en verbinding. Daar doe ik het voor.'



Lamp-
drager

Paul Geerts –
Cliëntondersteuner en vrijwilliger

Van betekenis zijn

Na een lange loopbaan in het bedrijfsleven besloot Paul tijdens de coronaperiode iets terug te doen. Wat begon als vrijwillige inzet om extra handen te bieden in de zorg, groeide uit tot een blijvende betrokkenheid. 'Na een half jaar vroegen ze of ik cliënten met meerzorg wilde

Verbinding als drijfveer

Bianca gelooft dat het lampdragerschap binnen De Wever meer zichtbaar mag worden. 'Soms lijkt het alsof collega's zich bijna schamen dat ze lampdrager zijn. Maar juist door verhalen te delen en voorbeelden te geven, kunnen we anderen inspireren.'

ondersteunen. Dat voelde meteen goed.' Vorig jaar is hij officieel gestopt in het bedrijfsleven. Daarnaast werkt hij als 'Saar aan Huis' en biedt hij mantelzorgondersteuning. Daarnaast is hij vrijwilliger bij Satijnhof, waar hij het liefst naar buiten gaat: wandelen, op pad met de duofiets – dichtbij de mensen.

Waardevolle verbinding

Zijn rol als lampdrager voelt als een eer. 'Ik vind het leuk en voel me vereerd. Het is een mooie erkenning, maar vooral een aanmoediging om iets extra's te doen. 'Dat extra zit voor hem in het oprechte contact. Als je bevriend raakt met cliënten, ga je vanzelf méér doen. Je gaat van mensen houden, dat is het mooie.'

Doen wat goed voelt

Hoewel hij geen zorgachtergrond heeft, voelt dit werk als thuiskomen. 'Ik heb veertig jaar het verkeerde werk gedaan. Dit voelt totaal niet als werk en ik ga hier na mijn pensioen gewoon mee door.'



Reablement
“Het is mooi om te
zien wat er nog wél
mogelijk is.”

In gesprek met coördinator zorg Monique van Ooijen over reablement op locatie Koningsvoorde.

Op Koningsvoorde wordt gewerkt volgens het principe van reablement: mensen zélf weer zoveel mogelijk laten doen, op een manier die bij hen past. Niet denken in beperkingen, maar in mogelijkheden. Met aandacht voor wat er écht toe doet in de laatste levensfase van de bewoner. Dat vraagt om anders kijken en anders luisteren. Monique van Ooijen, coördinator zorg op locatie Koningsvoorde, vertelt over haar ervaringen.

“We zijn anders gaan kijken”

Monique hoeft niet lang na te denken als haar wordt gevraagd wat reablement voor haar betekent. 'Voor mij is reablement vooral bewustwording. We zijn echt anders gaan kijken

naar bewoners. Niet meer automatisch taken overnemen, maar steeds de vraag stellen: wat kan iemand nog wél? Wat vindt iemand zelf belangrijk?' Die omslag maakt ook dat ze anders is gaan luisteren. 'Je gaat bewuster in gesprek. Je luistert niet alleen naar wát iemand zegt, maar ook naar wat er tussen de regels door te horen is. Welke behoeftes schuilen er in iemands verhaal?'

Ze geeft een voorbeeld van een bewoner die in de thuissituatie veel beperkingen ervoer. 'Thuis zag hij weinig mogelijkheden meer. Maar toen hij in Koningsvoorde kwam wonen, merkte hij dat er hier met de juiste hulpmiddelen wél iets kon. Douchen bijvoorbeeld, hier is alles gelijkvloers. En dan zie je dat bewoners zich gaan openstellen. Dat iemand denkt: goh, verhuizen is misschien niet alleen maar verlies, maar brengt ook rust en ruimte.'

‘Ik was op huisbezoek bij een meneer die zei: ‘Ik ben zo blij dat ik naar jullie mag verhuizen. Natuurlijk is het verdrietig, maar ik kijk er ook naar uit. Want misschien kan ik met de juiste hulpmiddelen toch weer dingen zelf doen.’ Dat zegt alles over wat reablement betekent voor iemands welzijn en kwaliteit van bestaan.’

Een vliegende start zonder draaiboek

Koningsvoorde is een van de pilotlocaties binnen De Wever waar met reablement werd gestart. ‘We zijn er eigenlijk mee begonnen zonder handboek,’ vertelt Monique. ‘Dat was spannend, maar ook leuk. We waren al bezig met anders werken en met de Schijf van Vijf. Reablement sloot daar mooi op aan. We kregen de ruimte om het samen met Joannes Zwijzen vorm te geven. Het betekende veel zoeken, praten en uitproberen. Er was geen vast plan. We hebben zelf moeten bedenken: hoe gaan we dit aanpakken? Dat kostte tijd. Maar daardoor werd het wel echt iets van onszelf. Die nieuwe manier van werken zijn we vanaf het begin gaan toepassen, meteen bij de eerste gesprekken tijdens de nieuwe opnames.’

Hoe neem je een team mee in iets nieuws?

Nieuwe werkwijzen brengen altijd vragen met zich mee. Monique herinnert zich hoe het team in eerste instantie reageerde: ‘De eerste reactie was wel: daar heb je weer iets nieuws. Begrijpelijk ook, want er gebeurt al zoveel in de zorg. Niet iedereen wist meteen wat reablement precies inhield. Het werd soms verward met de Schijf van Vijf.’

De sleutel zat voor bewoners in kleine geluksmomenten, en voor het team in het blijven benoemen van de kleine successen. ‘Je moet echt laten zien wat het oplevert. Een cliënt die weer zelf zijn oogdruppels kan toedienen en daardoor minder afhankelijk is van de zorg, dat is al een succes. Maar als je gewend bent om dingen automatisch over te nemen, voelt dat niet altijd als iets bijzonders.’

Daarom neemt Monique nu collega's mee op huisbezoek: ‘Zo verspreid je het stap voor stap, als een olievlek. Door het te laten zien, voelen mensen: hé, dit is ook reablement.’

Van kleine stapjes tot grote overwinningen

Monique ziet dagelijks hoe bewoners groeien in zelfstandigheid: ‘Een dametje van 98 kwam hier wonen. Ze zat helemaal voorovergebogen met een kromme rug in haar rolstoel en zei: ‘Ik kan dat echt niet meer, hoor.’ Maar ze wilde zich wel kunnen verplaatsen in haar appartement. Uiteindelijk rijdt ze nu zelfstandig een rondje door het gebouw met haar elektrische rolstoel. Ze is zó blij dat ze minder afhankelijk is van ons. Dat doet echt iets met iemand.’

Toch is er niet altijd direct enthousiasme: ‘Er is soms weerstand bij bewoners. Logisch ook, want je vraagt iets van mensen. Het gaat om vertrouwen. Eerst met de rolstoel durven oefenen op de gang, dan een keer met de lift... En dan zit iemand ineens zelfstandig beneden koffie te drinken. Geweldig.’

Wat merken de medewerkers ervan?

Reablement betekent in het begin soms extra tijd investeren, vertelt Monique: ‘Als iemand net bij ons komt wonen, kost het meer tijd om te kijken wat iemand zelf kan. En in drukke periodes, zoals de zomer, is dat best lastig. Maar je ziet ook: bewoners met wie we actief aan de slag zijn gegaan, zijn minder afhankelijk en de zorgmomenten zijn echt afgenomen.’

En voor het werkplezier? ‘Je merkt dat collega's er blij van worden als iets lukt. Dat een bewoner zegt: ‘Ik heb dat vandaag zelf gedaan.’ Dan zie je trots bij de collega die daarbij heeft geholpen. ‘Steeds meer medewerkers gaan met hun handen op de rug staan, zegt Monique glimlachend: ‘Niet uit gemak, maar omdat ze bewoners uitdagen om het zélf te proberen. Dat is precies waar we naartoe willen.’

Verbinding in het team en daarbuiten

De manier van werken heeft ook invloed op de samenwerking binnen het team en met andere disciplines. ‘Ik probeer collega's actief te stimuleren om zelf de verbinding te zoeken,’ vertelt Monique. ‘Als er iets speelt, leg ik de vraag weleens terug: wie heb je nodig, en waarom? Neem zélf contact op met de behandelaar, kijk wat er mogelijk is. Dat hoeft niet altijd via de zorgcoördinatoren. Op die manier groeit het zelfvertrouwen én het eigenaarschap in het team.’

Monique noemt een mooi voorbeeld: ‘Een fysiotherapeut die nu direct contact zoekt met het welzijnsteam. Dat ging vroeger altijd via de zorg. Nu leggen behandelaars zélf de lijntjes. Dat werkt zoveel beter.’

Hoe zorgen jullie dat het blijft leven?

Op Koningsvoorde is reablement inmiddels een vast onderdeel van het LEAN-overleg: ‘Iedere vrijdag bespreken we: wat ging goed? Waar liepen we tegenaan? Zo houd je het warm. En iedereen is welkom, ook bijvoorbeeld de huishoudelijke dienst, horeca en huismeesters. Zij merken ook dingen op bij bewoners en kunnen meedenken.’

Daarnaast is er begeleiding op de werkvloer: ‘We nemen collega's mee, gaan samen op pad. Niet met een boekje in de hand, maar gewoon, in de praktijk. En Szabina, onze reabler, komt regelmatig langs. Ze is echt in beeld, en dat helpt.’

Wensen voor de toekomst

Monique ziet nog volop kansen om reablement verder uit te bouwen. ‘Ik weet zeker dat we er nog veel meer uit kunnen halen. Als er voldoende tijd en ruimte is, kunnen we ook meer betekenen voor bewoners die al langer op Koningsvoorde wonen. Voor veel mensen is dit de laatste fase van hun leven. Hoe waardevol is het dan als je daar nog echt betekenis aan kunt geven?’

Daarvoor is het wel belangrijk dat de balans goed blijft: ‘In het begin ging er veel tijd naar overleg.



Dat mag best wat minder. Dan kunnen we meer inzetten op de werkvloer zelf.’

‘Ik stel andere vragen dan vroeger’

Tot slot vertelt Monique hoe haar werk in de loop der tijd is veranderd. ‘Ik doe vooral de huisbezoeken. Vroeger gingen die vooral over afspraken en zorgvragen. Nu laat ik dat meer los. Ik kijk hoe iemand leeft, hoe iemand denkt. Als het thuis wat rommeliger is, weet ik: dat verandert hier straks niet ineens. Om echt zicht te krijgen op iemands intrinsieke motivatie, moet je andere vragen stellen. Vragen als: Wat vindt u belangrijk? Wat zou u nog graag willen? Waar wordt u blij van? Hebt u al nagedacht over wat u zou willen als u op Koningsvoorde woont?’

En dan gebeurt er iets bijzonders. ‘De gesprekken zijn écht anders. Mensen vertellen hun verhaal. En dan gaan wij kijken: hoe kunnen we dat mogelijk maken?’

Mevrouw Vissers hervindt een stukje zelfstandigheid met haar nieuwe rolstoel.

“Ik krijg ik weer wat vrijheid terug.”

Met een trotse glimlach zit mevrouw Vissers (93) in haar nieuwe elektrische rolstoel. ‘De afgelopen week hebben mijn dochter en ik samen uitgevogeld hoe hij werkt,’ vertelt ze. Via WhatsApp hielden ze nauw contact met ergotherapeut Frank, die haar tijdens dit traject begeleidt. Vandaag komt hij langs om te zien hoe het gaat en om te oefenen met een belangrijke handeling: zelfstandig de lift in- en uitrijden.

‘Laat u maar eens zien hoe u dat doet als u alleen bent,’ zegt Frank. Vastberaden pakt mevrouw Vissers haar rollator, loopt naar de rolstoel en gaat zitten. Met een grijpstok zet ze de beensteunen op de juiste plek. ‘Anders kan ik er niet bij,’ legt ze nuchter uit. Haar dochter kijkt trots toe: ‘Dat heeft ze helemaal zelf bedacht met die grijpstok. Ik vind het wel inventief.’

Deze kleine momenten zeggen veel. Ze tonen hoe mevrouw Vissers, met ondersteuning van haar dochter en Frank, een stukje zelfstandigheid terugwint. Niet door alles uit handen te geven, maar juist door samen te oefenen, oplossingen te bedenken en nieuwe vaardigheden te leren.

Een paar weken geleden startte het proces om de nieuwe rolstoel aan te vragen. Frank had er vertrouwen in. ‘Ik heb haar zien rummikubben,’ vertelt hij met een glimlach. ‘Daarvoor moet je kunnen plannen, snel schakelen en overzicht houden. Precies de vaardigheden die je ook nodig hebt om veilig met een elektrische rolstoel te rijden. En niemand verslaat mevrouw Vissers met Rummikub,’ voegt hij toe.

Sinds haar verhuizing van locatie Den Herdgang naar Zandstaete is er veel veranderd voor mevrouw Vissers. Aanvankelijk dacht ze nog dat ze voldoende zou herstellen om terug naar huis te gaan, maar inmiddels heeft ze haar nieuwe realiteit omarmd. ‘Nu maak ik er het leukste en het mooiste

van,’ zegt ze. Ze neemt actief deel aan activiteiten als bingo, koersbal en bewegen. ‘Ik zit graag bij een club voor de gezelligheid.’

De nieuwe rolstoel betekent voor haar meer dan comfort: het betekent vrijheid. ‘Ik kan weer zelf naar de buurtkamer of zelfs even naar buiten,’ vertelt ze. ‘Met mijn oude rolstoel moest ik door een lange gang, dat was te vermoeiend. Dan moest ik wachten tot iemand me hielp. Nu ga ik gewoon zelf. Als er iets is in buurtkamer 1, dan rijd ik daar zelf naartoe. En ‘s ochtends kan ik zelf naar beneden voor het ontbijt.’

Moeder en dochter hebben de afgelopen week samen geoefend. ‘Ik heb haar er gewoon ingezet en we zijn gaan oefenen. Hoe eerder hoe beter,’ vertelt haar dochter. Een aanpak die bij mevrouw Vissers past. Ze wacht niet af, maar onderneemt actie. Binnenkort staat er zelfs een vakantie gepland met haar vriend. ‘We gaan samen naar Assen, naar een groot all-inclusive hotel. Mijn vriend helpt me bij wat ik niet zelf kan.’ Samen gaan ze er ook regelmatig op uit naar het winkelcentrum. ‘Ze doen het hartstikke prima samen, al jaren,’ aldus haar dochter.

Met de juiste hulpmiddelen, steun van haar familie en begeleiding van Frank, laat mevrouw Vissers zien wat mogelijk is als je het vertrouwen krijgt (én houdt) in wat je zelf nog kunt.

Dhr. Van Herpt over herstel, zelfstandigheid en nieuwe plannen

“Ik wil iets blijven betekenen.”

Na zeventien jaar gewoond te hebben in een klein dorpje in Hongarije, vond de heer Van Herpt (geboren en getogen in Haaren) zijn weg terug naar Nederland. Niet uit vrije wil, maar uit noodzaak: de zorg die hij daar nodig had, bleef uit. Na een gebroken heup en verergerde klachten door COPD, werd hij met een ambulance naar Nederland vervoerd. Een zware periode, maar ook het begin van een nieuw hoofdstuk.

‘Ik kon helemaal niks toen ik aankwam in het ziekenhuis,’ vertelt hij nuchter. ‘In Hongarije gebeurde er weinig, revalideren zat er niet in. Ze probeerden het wel, maar dat gaat lastig met COPD. Het kost tijd, maar die werd daar niet genomen.’

Via ziekenhuisopname en een paar maanden in behandelcentrum De Hazelaar, waar hij vier keer per week therapie kreeg, woont hij nu zelfstandig in locatie Koningsvoorde van De Wever. ‘Ik heb hier weinig hulp nodig. Ze zijn er als het moet, maar ik doe het meeste zelf.’

Zelfredzaamheid is voor de heer Van Herpt een groot goed. ‘Wat je zelf kunt, moet je zelf doen. Dat gevoel dat je vooruitgaat, dat is goud waard. Dat ik weer zelf mijn schoenen aan kan doen? Dat vond ik een hele overwinning.’ Alleen bij het aantrekken van sokken is hulp welkom. Douchen, aankleden en boodschappen doen doet hij zelfstandig. ‘Er zit hier een winkeltje, en ik heb toch niet zoveel nodig.’

Maar stilzitten doet hij liever niet. Na jaren als ondernemer in Hongarije, waar hij een buurtwinkeltje runde, en eerder een loopbaan in de financiële en verzekeringswereld, begint het weer te kriebelen. ‘Ik wil in de winter weer aan het werk. Bingo kan over tien jaar nog wel,’ lacht hij. ‘Een paar uur per dag, administratief werk, vanuit

mijn kamer. Ik heb altijd m’n eigen baas geweest. Dat wil ik nu ook zo houden, dat zit in me.’

Zijn betrokkenheid bij de samenleving zit diep. Tien jaar lang was hij gemeenteraadslid in Haaren. En hoewel dat soort maatschappelijke inzet nu lastig is, zoekt hij naar nieuwe manieren om bij te dragen, op zijn eigen tempo. ‘In de zomer gaat het goed, dan ben ik veel buiten. In de winter komt de verveling sneller. Werken geeft dan structuur én voldoening.’

Ergotherapeut Frank komt nog af en toe langs. ‘Die heeft ervoor gezorgd dat ik een rolstoel en scootmobiel kreeg. Nu werk ik op m’n mobiel, maar straks hopelijk op een laptop.’

De heer Van Herpt is nuchter, doelgericht en een tikje eigenwijs. Eigenschappen die hem ver hebben gebracht en hem blijven dragen. ‘Ik ben altijd onafhankelijk geweest. Die onafhankelijkheid probeer ik vast te houden. Dat is belangrijk voor mij.’

Het verhaal van meneer Van Herpt is een verhaal van veerkracht, zelfstandigheid en nieuwe plannen.

Reablement

Het begint bij vertrouwen en ruimte geven

Op locatie Mater Misericordiae staat het welzijn van bewoners centraal. Vanuit haar rol als coach daginvulling draagt Lianne Nap hier al jaren aan bij. Sinds kort combineert ze deze functie met een nieuwe uitdaging: inspirator reablement. Ze vertelt over haar ervaringen, waarom dit gedachtegoed haar raakt en hoe ze samen met collega's het verschil wil maken.

Reablement begint met anders kijken

Voor Lianne is reablement geen methode, maar een manier van denken. 'Voor mij draait het om bewustwording. Niet automatisch zorgen vóór iemand, maar steeds opnieuw de vraag stellen: wat kán iemand nog? Wat wil iemand?' Die manier van kijken vraagt om vertragen, luisteren en ruimte geven. 'In het begin vraagt dat wat meer investering. Meer gesprekken, meer observatie. Maar als je mensen die ruimte gunt, gebeurt er iets moois. Je ziet ze opbloeien.' Een bijzonder voorbeeld staat haar helder voor de geest: 'We hadden studenten op bezoek en een bewoonster, die al ver gevorderd is in haar dementie, nam spontaan de rol van gids op zich. Ze leidde de groep rond, vertelde over de locatie, de geschiedenis... Ze straalde. Normaal zou je zoiets uit handen nemen, maar dit keer lieten we het gebeuren. Dát is reablement: ruimte geven, zodat iemand in zijn kracht kan staan.'

Kleine stappen maken groot verschil

Lianne kwam in aanraking met reablement via een innovatiesessie waarbij Damas Weideveld sprak. 'Wat hij vertelde zette me aan het denken. Het raakte me echt. Mensen hebben recht op een betekenisvol leven, met eigen regie en perspectief. Dat sluit zó aan bij waar ik in geloof. Hij weet op een positieve manier te laten zien dat de ouderenzorg verandert. Ja, er komt veel op ons

af. Maar het biedt ook kansen. Ouderen krijgen andere wensen, andere verwachtingen. Daar moeten we in mee.'

Toen ze later de vacature voor inspirator zag, hoefde ze niet lang na te denken. 'Ik blijf gelukkig ook gewoon werken als coach daginvulling, want dat werk doe ik met veel plezier. Maar reablement geeft me de kans om op een andere manier bij te dragen. Vanuit de praktijk, met collega's, stap voor stap.'

Reablement vraagt om loslaten

'Zorgverleners hebben vaak een zorghart. We nemen snel dingen over, vanuit goede intenties,' vertelt Lianne. 'Maar bij reablement hoort ook: durven loslaten. Niet meteen inspringen, maar kijken wat iemand zelf nog kan en wil. Alleen dan geef je ruimte voor groei.' Ze geeft een treffend voorbeeld: 'Soms schuiven we automatisch een koffiekopje dichterbij. Maar wat gebeurt er als je het juist laat staan? Die kleine momenten kunnen het verschil maken in het gevoel van zelfstandigheid.'

Betekenisvol leven zorgt voor zichtbare verandering

Wat reablement oplevert voor bewoners, merkt Lianne dagelijks. 'Mensen voelen zich gehoord, gezien en serieus genomen. Ze ervaren dat ze ertoe doen, dat ze iets bijdragen. Dat geeft energie, eigenwaarde en betekenis.'



Ze vertelt over een bewoonster die haar gevoel van vrijheid kwijt was. 'In een gesprek vertelde ze: 'In de tuin voel ik me vrij'. Nu verzorgt ze de tuin. Dat lijkt misschien klein, maar het betekent zó veel. Dat is de kern van reablement: blijven kijken naar wat wél kan.'

Samenwerking maakt het verschil

Voor Lianne is samenwerking essentieel. 'Zorg, welzijn, behandelen, het komt allemaal samen. En de kracht zit juist in het samen optrekken. Niet alleen binnen een locatie, maar ook tussen locaties. Bij Koningsvoorde is bijvoorbeeld al veel ervaring opgedaan, daar kunnen we van leren.' Ze merkt dat collega's positief reageren. 'In het begin is het soms nog even aftasten. Het woord 'reablement' klinkt ingewikkeld. Maar als mensen voorbeelden zien, valt het kwartje. En dan groeit het enthousiasme vanzelf.'

Praktijkvoorbeelden brengen het gedachtegoed tot leven

'We hebben als inspirators geen vast draaiboek, en dat is ook goed,' zegt Lianne. 'In september starten we met regelmatige overleggen. Dan gaan we per locatie kijken: wat speelt hier, wat is nodig?' Het doel is om het handboek reablement te vertalen naar de dagelijkse praktijk. 'Het zijn juist de praktijkvoorbeelden die het verschil maken. Daarmee laten we zien wat er mogelijk is, én wat het oplevert.'

Reablement moet in het DNA komen

Lianne hoopt dat reablement op termijn vanzelfsprekend wordt in de hele organisatie. 'Dat het niet voelt als iets 'extra's', maar als onderdeel van hoe we kijken, luisteren en handelen. Dat we steeds opnieuw afstemmen op de mens, op wat iemand nodig heeft om zich betekenisvol te voelen.'

'Het is belangrijk dat we elkaars kennis benutten. Deel je ervaringen, zoek elkaar op, leer van collega's. Samen maken we het sterker.'

Iedereen kan bijdragen aan reablement

Tot slot wil Lianne haar collega's graag iets meegeven. 'Begin klein. Vraag waar iemand blij van wordt, wat iemand belangrijk vindt. Je hoeft niet alles in één keer te veranderen. Kleine stapjes maken al een groot verschil.' En vooral: je hoeft het niet alleen te doen. 'We hebben een intranetgroep waar je voorbeelden kunt vinden en delen. En als inspirators zijn we bereikbaar. Heb je vragen of mooie praktijkvoorbeelden? Laat het vooral weten. Ik heb zin om jullie te leren kennen!'

Meer weten over reablement of contact opnemen? Sluit je aan bij de intranetgroep Reablement: Help de ander zichzelf te helpen. Of neem contact op met projectleider Helga Broers.



De Wever

Contact

Postbus 1173

T 0800 339 3837

E info@dewever.nl

W www.dewever.nl



DeWeverTilburg



@dewevertilburg



De Wever

