

# LAVERBLAD



## SAMEN VOORUIT – SAMEN BOUWEN AAN DE TOEKOMST

Een jaar geleden zijn we gestart met *Samen Vooruit*. Dit programma helpt ons om de zorg bij Laverhof klaar te maken voor de toekomst. We willen dat cliënten kwaliteit van bestaan ervaren én dat medewerkers met plezier werken. Dat is soms best een uitdaging, maar wel heel belangrijk.

Niet alles kan en hoeft tegelijk. We gaan stap voor stap. Als ik zie met hoeveel enthousiasme en doorzettingsvermogen het afgelopen jaar gewerkt is dan heb ik er alle vertrouwen in dat dit helemaal goed komt.

Na de zomer is ook het moment dat de andere afdelingen aan de slag gaan met *Samen Vooruit*. Hoe dat er precies uit ziet wordt samen met hen bedacht.

*Monique Janus*



Met dit programma leren we op een nieuwe manier werken. Onze aanpak daarbij is dat we vooral veranderen vanuit de kennis en expertise van de collega's uit de dagelijkse praktijk en onderwerpen worden in samenhang met elkaar aangepakt.

### Nieuwe manier van werken

Samen bedenken we nieuwe ideeën en afspraken die passen bij de nieuwe manier van werken. Dat is soms spannend, want het betekent dat er dingen veranderen. Toch geloven we dat dit de enige manier is om echt iets te bereiken. Iedereen in de organisatie doet mee. Dat is soms ingewikkeld, maar dat maakt het vooral ook krachtig.

Onder leiding van de programma-manager en het programmateam zijn alle intramurale afdelingen enthousiast aan de slag gegaan. Een belangrijke rol is er voor de

**kartrekkers** van de verschillende afdelingen. Dit zijn medewerkers uit de afdelingsteams en van iedere vakgroep van de behandelaren. Samen hebben zij met hun collega's meegedacht over hoe we de verschillende ontwikkelingen in het programma inhoudelijk vormgeven.

### 10 mooie voorbeelden

Na een jaar met heel veel inzet, talloze kartrekkersbijeenkomsten, brainstormsessies en verbindende gesprekken, zijn we trots op wat er bereikt is. We sluiten nu de eerste fase van *Samen Vooruit* af voor de intramurale afdelingen. Het resultaat mag er zijn: **10 mooie voorbeelden van goede werkwijzen (de best practices...)** zijn ontwikkeld! Deze vind je in dit Laverblad.

### Aan de slag

Alle intramurale afdelingen gaan na de zomer aan de slag met het toepassen van deze best practices. Daar nemen we de tijd voor.

In dit nummer  
**10 mooie voorbeelden  
van goede werkwijzen  
(best practices) die  
zijn ontstaan vanuit  
Samen Vooruit:**

1. **Welzijn is van ons allemaal**  
pagina 1
2. **Samen met vrijwilligers**  
pagina 2
3. **Een fijn en helpend zorgdossier**  
pagina 3
4. **Beter samenwerken en slim roosteren**  
pagina 3
5. **Slimmer omgaan met alarmeringen**  
pagina 3
6. **Samen met naasten**  
pagina 4
7. **Samenwerking tussen afdelingsteam en behandelaren**  
pagina 4
8. **Zinvolle inzet van zorgtechnologie**  
pagina 5
9. **Ochtendevaluatie**  
pagina 6
10. **Samenwerken bij probleemgedrag**  
pagina 6

## WELZIJN IS VAN ONS ALLEMAAL

Hoe zorgen we samen voor het welzijn van de bewoners? Welzijn is niet alleen een taak van medewerkers welzijn of coördinatoren welzijn, maar van iedereen.



Op de locaties Mgr. Bekkershuis en Cunera is een pilot gestart na signalen van medewerkers en vrijwilligers. Zij merkten dat het regelmatig voorkomt dat bewoners nog niet klaar zijn voor deelname aan een activiteit in de ochtend. Om de werkdruk van medewerkers in de ochtend te verlagen zijn op beide locaties alle vaste activiteiten naar de middag verplaatst.

### Wat levert dat op?

Door het verenigingsleven vooral in de middag te plannen ontstaat er rust in de ochtend. In de

ochtend kan de medewerker welzijn, de woonondersteuner of een vrijwilliger dan op maat een activiteit aanbieden voor de groep bewoners die al wel klaar is of een individuele bewoner aandacht geven.

Dit was wennen. Veel collega's en vrijwilligers hadden vaste gewoontes. Op Cunera zagen we al snel een verandering in denken. Waar we voorheen heel hard werkten om vóór 10 uur alle bewoners uit bed te hebben, gaan we nu op tijd aan de koffie en daarna door met de zorg.

Lees verder op pagina 2 >





# SAMEN MET VRIJWILLIGERS Petra maakt het verschil



Petra van de Wetering is vrijwilliger bij het hospice van Laverhof. Ze begon ooit met het begeleiden van een kletsmiddag in het Mgr. Bekkershuis, maar toen het hospice startte, wist ze meteen: "Daar wil ik iets betekenen". De laatste fase van iemands leven een beetje mooier maken, dát vindt Petra belangrijk.

"Een toetje? Dan geen schaalteje vla, maar een ijscoupe met slagroom!" Petra houdt van sfeer en van aandacht geven. Niet alleen aan de gast, maar ook aan de familie. Een plakje cake, een raketje, een cappuccino met chocola, ook voor bezoek – kleine dingen die groots aanvoelen. Nog even samen genieten. Ze wil dat iedereen zich gezien voelt.

## Een paasbrunch om nooit te vergeten

Laatst organiseerde Petra een paasbrunch. Zelfs gasten in bed bracht ze met bed en al naar de huiskamer. Eén gast kreeg ontbijt op een serveerwagentje – net een hotel. De reacties waren hartverwarmend. Eén van de gasten overleed de volgende dag, maar zijn vrouw zei: "We hebben nog heerlijk samen gebruncht."

## Er gewoon zijn

Petra was erbij toen een gast overleed. De man van de gast vond het erg spannend en vroeg of ze even bij hem bleef. "Er zijn is soms al genoeg," zegt Petra. Een andere keer zorgde ze samen met collega's ervoor dat een overleden mevrouw mooi verzorgd was toen haar man even een kopje koffie ging drinken. Een bloem op het dekentje, foto's van kleinkinderen op het nachtkastje. Het raakte hem diep.

## Waarom Petra dit werk doet?

"Ik vind het belangrijk om iets voor de maatschappij te beteke-



nen. Vrijwilligerswerk geeft me energie. Ik krijg waardering van de gasten en familie. Maar ook van Laverhof en de vriendenstichting. Ieder jaar krijgen we een kerstpakket en een attentie op de Dag van de Zorg en is er de barbecue voor de medewerkers en vrijwilligers van het hospice. Dat doet goed." Petra vindt het fijn als medewerkers en vrijwilligers op elkaar ingespeeld zijn. Dat ze serieus genomen wordt en wordt betrokken bij de zorg voor

de gasten. "We hebben elkaar nodig."

## Haar tip voor anderen?

"Doe het met je hart. Geef aan wat je wilt leren. Ik volgde een cursus postmortale zorg, zodat ik ook na het overlijden iets kan betekenen. Dat is waardevol. Voor de gast, voor de familie – en ook voor mij." Ze waardeert het dat deze opleiding destijds vanuit de vriendenstichting gefinancierd werd. Petra is inmiddels ook actief lid van de vriendenstichting van het hospice. Met hart en ziel zet ze zich in om extra's mogelijk te maken voor de gasten en familie. Petra denkt mee, regelt en helpt. "Alles wat het verblijf een beetje fijner maakt, daar draag ik graag aan bij", zegt ze.

Door: Laura Vriens



Vervolg voorpagina

We kunnen daardoor beter meebewegen met het ritme van de bewoners zelf.

## Wat ging goed, wat was lastig?

Door meerdere activiteiten in de middag te plannen, ontstond soms een gevoel van 'proppen'. En in eerste instantie miste een aantal bewoners van het Mgr. Bekkershuis de activiteiten in de ochtend. Echter we zien ook dat bewoners nu hun eigen gang gaan en bijvoorbeeld 's ochtends zelf buiten een wandelingetje gaan maken.

De psychologen van Cunera zagen dat sommige bewoners te weinig prikkels kregen in de

ochtend door te weinig activiteit. Daarom is het belangrijk dat teams goed met elkaar overleggen wat er per dag nodig is. De ochtendevaluatie helpt daar goed bij.

## Tips voor andere afdelingen

Als je hiermee aan de slag wilt, begin dan met alle activiteiten naar de middag te verplaatsen. Pas dan wordt het effect echt duidelijk. Daarna kun je met elkaar in gesprek over wat het beste past. Blijf ook samen bespreken of het aanbod aan activiteiten nog goed past bij de bewoners – op de afdeling én daarbuiten. Want welzijn: daar werken we allemaal aan!

Door: Mariëlle Wiltenburg

# Word jij onze nieuwe vrijwilliger?

We zoeken voor de bewoners enthousiaste vrijwilligers die hen willen ondersteunen. Voeg jij graag waarde toe aan iemands leven? Of misschien ken je iemand die dat leuk zou vinden? Of het nu gaat om koken, wandelen in de tuin met bijvoorbeeld de rollator of rolstoel of helpen bij een activiteit - ondersteuning is welkom!

Meld je aan door onderstaande QR code te scannen. Of spreek een medewerker aan. En we verkennen de mogelijkheden vrijblijvend met je.

Jouw inzet telt!

**Draag je als vrijwilliger succesvol een nieuwe vrijwilliger aan?**  
En wordt diegene vrijwilliger bij Laverhof?  
Dan ontvang je een BONUS in de vorm van een cadeaubon t.w.v. €25,-

PS: zorg dat de nieuwe vrijwilliger je naam noemt/opschrijft bij aanmelding



# EEN FIJN EN HELPEND ZORGDOSIER

Bij Laverhof zijn we bezig met een proef om het zorgdossier anders in te richten. Een belangrijk onderdeel hiervan is het zogenaamde persoonlijk cliëntverhaal. We vinden het belangrijk om cliënten echt te leren kennen. Door meer te weten over iemands levens-

verhaal, kunnen we onze zorg en ondersteuning beter afstemmen op de persoonlijke wensen en behoeften.

Het persoonlijk cliëntverhaal wordt door de nieuwe bewoner vóór het eerste kennismakingsgesprek ingevuld, vaak samen

met een naaste, via Carenzorgt. In dit verhaal vertelt de cliënt wie hij of zij is, belangrijk vindt in het leven en fijn of juist lastig vindt. Ook kan er een foto worden toegevoegd. Dat helpt om al vóór het eerste gesprek een goed beeld te krijgen van de persoon.

## Wat zijn de ervaringen?

De eerste ervaringen met dit nieuwe onderdeel zijn positief. Zorgmedewerkers vinden het

prettig om direct een foto te zien en een persoonlijk verhaal te lezen. Dat maakt het makkelijker om een band op te bouwen. Cliënten en hun naasten waarderen het dat Laverhof oprecht geïnteresseerd is in wie zij zijn. Het geeft hen vertrouwen en een goed gevoel.

Doordat het verhaal vooraf al gelezen kan worden, verloopt het kennismakingsgesprek

vlotter. Er is sneller ruimte voor echte aandacht en een verdiepend gesprek. Zo kunnen we meteen beter aansluiten bij wat voor de bewoner belangrijk is.

Met het persoonlijk cliëntverhaal zorgen we samen voor een warme, persoonlijke en betekenisvolle start van de zorg.

Door: Erna van Heesch en  
Katie Molenaar

## Lekker(der) werken door beter samenwerken en slim roosteren

Bij Laverhof willen we goed blijven zorgen voor alle bewoners. Maar dat wordt steeds moeilijker. Er komen steeds meer ouderen en er zijn niet genoeg collega's om het werk te blijven doen zoals we dat nu doen. Daarom zijn we gestart met een nieuwe manier van samenwerken in de teams.

### Wat zijn we aan het doen?

We kijken met elkaar hoe we beter kunnen samenwerken, anders kunnen roosteren en het werk beter kunnen verdelen over de dag. Zo zorgen we ervoor dat het werk beter bij iedereen past en dat het lekker(der) werken wordt.

We zijn dit uit gaan proberen met een werkgroep van collega's van Vijverhof, De Bongerd, Cunera en HRM. Ook helpt een externe partij ons hierbij. Die heeft al veel ervaring met dit onderwerp in andere zorgorganisaties.

### Hoe pakken we het aan?

We werken in drie stappen:

#### Stap 1: Hoe is het nu – en wat willen we?

Elk team haalt informatie op. Bijvoorbeeld:

- Wie doet welke taken?
- Wanneer doen we wat op een dag?
- Wat vinden we belangrijk voor een goede balans tussen werk en privé?

We gebruiken hiervoor een digitale tool. Die geeft inzicht in hoe we nu werken en wat beter kan.

#### Stap 2: In gesprek over wat beter kan

Daarna gaan teams met elkaar in gesprek:

- Kunnen we taken op andere momenten doen, zodat piekmomenten minder druk zijn?
- Kunnen we beter samenwerken met andere afdelingen?
- Hoe houden we beter rekening met ieders roosterwensen?
- Hoe verdelen we het werk als er collega's zijn zonder zorgopleiding?

Het doel is: **minder last-minute oplossingen, en meer slimme afspraken vooraf**. Zo blijft het werk beter te doen voor iedereen. Teams zien zelf het effect van hun afspraken en bedenken samen haalbare ideeën.

#### Stap 3: Vaste momenten om te blijven verbeteren

Bewoners en collega's veranderen en ook jouw wensen kunnen veranderen. Daarom spreken teams af om regelmatig samen te kijken of het nog goed loopt. Zo blijven we het werk en het rooster aanpassen aan wat nodig is – en wat fijn werkt voor iedereen.



### Wat leren we uit de pilots?

Uit stap 1 is al veel duidelijk geworden:

- Taken zijn vaak niet goed verdeeld over de dag.
- Hierdoor zijn er nu meerdere korte diensten, terwijl veel collega's liever langere diensten willen.
- Er zijn grote verschillen tussen afdelingen in wie wat doet.

Dit geeft teams goede redenen om te bespreken of het werk anders verdeeld kan worden – vooral als de werkdruk op sommige momenten of bij bepaalde functies te hoog is.

De teams zijn nu met de volgende stappen aan de slag.

### Wat betekent dit voor heel Laverhof?

Sommige punten kunnen niet alleen binnen het eigen team worden opgelost. Daarvoor is nodig dat we naar de hele organisatie kijken voor slimme oplossingen. Bijvoorbeeld: hoe kunnen we beter vooruit plannen en hoe kunnen we de samenwerking tussen afdelingen of locaties verbeteren.

Ook daar gaan we de komende tijd mee aan de slag.

Door: Mariëtte Wiltenburg

## SLIMMER OMGAAN MET ALARMERINGEN

Op afdeling Spaanse Kers in Uden zijn we gericht gaan kijken naar alarmeringen. We vroegen ons af: kan het anders?

Na het inventariseren van het aantal oproepen hebben we kritisch gekeken naar de reden van alarmeren. Gaat het om zorg die gepland kan worden of is het echt dringend? Dit helpt ons om beter te reageren.

### Wat hebben we gedaan?

- We zijn met bewoners in gesprek gegaan om te begrijpen waarom ze bellen.
- We gebruiken technologie, zoals Tessa, om bewoners op andere manieren te helpen.

Toch voelden collega's nog steeds een grote druk door de vele alarmeren, vooral in de ochtend. Daarom hebben we iets nieuws bedacht: **de bellenloper**.

Tussen 7.00 en 10.00 uur komen gemiddeld 37 alarmeren binnen. Nu handelt één collega alle alarmeren af. Zo kunnen de anderen zich rustig richten op de bewoners en op de zorg die zij nodig hebben. Tussen de alarmeren door ondersteunt de bellenloper collega's bij verschillende zorgmomenten. Ook kijkt hij of zij of er terugkerende hulpvragen zijn en zoekt dan naar slimme oplossingen.

### Wat levert het op?

- Medewerkers ervaren meer rust en kunnen volledige aandacht aan de bewoner geven.
- We ervaren minder bellen doordat we continu passende oplossingen zoeken voor veel gestelde vragen.
- Bewoners merken dat ook ze krijgen meer persoonlijke aandacht en worden niet gestoord door belgeluiden.

Een beter begin van de dag voor iedereen!

Door: Maartje Roozen (Coördinerend Verpleegkundige, Het Retraitehuis) en Henriëtte Gijssbers (Verzorgende IG, Het Retraitehuis)



# SAMEN MET NAASTEN

## 'Voor mijn vader zorgen voelt als vanzelfsprekend'

Mijn naam is Harry Verhagen, ik ben wiskundeleraar op een middelbare school en de zoon van Wil. Mijn vader is 91 jaar en woont nu ongeveer drie jaar op Vijverhof in St. Barbara. Hiervoor woonde hij alleen in een groot huis met een grote tuin waarin hij veel tijd doorbracht. Mijn moeder overleed vijftien jaar geleden. Zij regelde altijd alles in huis. Na haar overlijden moest mijn vader veel zelf leren. Mijn zus hielp met de was en hij at één keer per week bij haar en een keer bij mij. De rest deed hij zelf.

Op een dag merkten we dat hij veranderde. Hij bleek dementie te hebben. Zijn geheugen werd slechter. Hij vergat bijvoorbeeld zijn medicijnen in te nemen en liet het gas aanstaan terwijl hij sliep. Toen wisten we: dit gaat niet meer.

### Zelf kiezen

Mijn vader woont nu op een fijne afdeling. Hij houdt ervan om buiten te zijn. Het is belangrijk voor hem dat hij zelf mag kiezen wanneer hij naar buiten gaat. Hij houdt niet van autoriteit. Dat komt misschien omdat hij als oudste zoon vroeg verantwoordelijk werd. Zijn vader overleed toen hij 24 was en hij nam toen als vanzelf de rol van 'vader' op zich in het gezin.

Toen mijn vader verhuisde naar Laverhof, kochten wij zijn huis. We hebben het verbouwd en wonen er nu. Ik vind het leuk om mijn vader mee naar 'huis'

nemen. Maar omdat het veranderd is, voelt het voor hem niet meer als zijn thuis. De terugrit naar Laverhof is soms lastig. Dan zegt hij dat ik verkeerd rijd en wil hij niet uit de auto komen. Een keer kreeg ik hulp van medewerkers. Nadat ze vroegen of hij het schilderij van zijn vrouw wilde laten zien, ging hij mee. Dat werkte.

### Voldoening

Ik kom 3 à 4 keer per week bij mijn vader. We gaan vaak wandelen, soms ook met andere bewoners. Dat geeft me veel voldoening. Mijn zwager wandelt elke maandag met een loopgroep. Als hij niet kan, val ik in. Ik denk dat mijn leerlingen hier ook iets van kunnen leren. Voor mij is zorgen voor mijn vader vanzelfsprekend. Hij is er altijd voor mij geweest, nu ben ik er voor hem. Ik kom ook echt voor de medebewoners. Daar heb ik ook een band mee opgebouwd.

Als ons pa overlijdt dan blijf ik hier nog steeds komen. Ik krijg er veel voldoening voor terug.

Zijn korte termijngeheugen is weg, maar hij is altijd blij als wij er zijn. Dat zijn geluksmomenten: onze komst, buiten wandelen, contact met anderen. Vroeger was hij fan van PSV. Dat PSV kampioen is geworden, interesseert hem niet meer.

### Wat is je bijgebleven?

Het wegvallen van enkele medebewoners en hun familieleden. Dat raakt me echt. Ook het overlijden van een bewoner in de buurt van Laverhof maakte veel indruk. Ik zou het heel erg vinden als er iets gebeurt met mijn vader. Maar ook voor de collega die dan dienst heeft. Het bevestigt voor mij hoe belangrijk goede keuzes zijn. Wij hebben bewust gekozen om mijn vader zijn vrijheid te geven, ondanks de risico's. Die vrijheid betekent heel veel voor hem.



Foto: Harry Verhagen met vader Wil en Riky Stuurman

### Hoe zorgen jullie voor jullie vader?

Ik houd Carenzorgt in de gaten. En ook zijn GPS. Zo kan ik zien waar hij ongeveer heen gaat. Als je hem die bewegingsvrijheid ontnemt dan krijg je scenes. Daarnaast heb ik een groepsapp met mijn zus en haar kinderen. Daarin stemmen we af wie hem op kan gaan halen als hij buiten de leefcirkel is.

### Wat waardeert jij het meest aan de medewerkers?

Ik heb veel respect voor de manier waarop ze met de bewoners omgaan. Dat is mijns inziens ook een voorwaarde om hier te kunnen werken.

Ik heb veel vertrouwen in de medewerkers. We staan tenslotte voor hetzelfde doel.

### Wat zou je anderen willen meegeven?

De meeste mensen weten niet wat ze kunnen betekenen voor mensen met dementie. En dat is jammer. De hulp van anderen zou veel waarde kunnen toevoegen aan hun leven. Er is meer vraag naar ondersteuning van bewoners dan aanbod wat vrijwilligers en naasten op dit moment kunnen bieden.

Door: Laura Vriens



## Samenwerking tussen afdelingsteam en behandelaren

Merel Mael, specialist ouderengeneeskunde, en Nikita Vermeiren, coördinerend verpleegkundige, vertellen over hun ervaring.

### Waarom is dit onderwerp in Samen Vooruit opgepakt?

Zowel de behandelaren als de collega's op de afdeling willen

beter gaan samenwerken. Het lijkt of ze verschillend denken: behandelaren focussen op behandelopties, terwijl het afdelingsteam meer kijkt naar

kwaliteit van leven. Daardoor ontstaat de indruk dat er soms te lang en te veel wordt behandeld.

### Wat bleek toen jullie hierover in gesprek gingen?

Merel en Nikita vertellen dat de visies eigenlijk overeenkomen, maar dat er sprake is van miscommunicatie. Behandelaren en afdelingsteams spreken elkaars taal onvoldoende, wat leidt tot misverstanden.

### Hebben jullie ook gesproken over hoe je dit kan verbeteren?

"Het draait om beter begrip voor elkaars inzichten. Behandelaren moeten hun keuzes duidelijk toelichten, terwijl het afdelingsteam hun gedachten moet delen." Merel geeft aan dat de

collega's op de afdeling de extra ogen en oren van de behandelaren zijn. "Je hebt elkaar hard nodig." Zij roept iedereen op om elkaar vooral te bevragen. Zij merkt dat er nog wel eens wordt opgekeken naar de specialisten ouderengeneeskunde. "Dat hoeft niet. We zijn gewoon collega's. Het helpt om elkaar wat beter te kennen; als je wat vaker samen optrekt weet je beter wat je aan de ander hebt en werkt het fijner samen."

### En merken jullie al verschil?

"Jazeker!" Zo merkt Nikita op Kastanjedreef dat de fysiotherapeuten, ergotherapeuten en ook de specialist ouderengeneeskunde vaker op de afdeling zijn en dan even contact maken met het team. "Dat wordt als heel fijn ervaren. Cunera is kortgeleden gestart met de ochtendevaluatie op de afdelingen. Dat is een moment waarop je 's ochtends als team even bij elkaar komt om

bijzonderheden af te stemmen. Behandelvraagstukken krijgen hierin een mooie plek. Het team stemt met elkaar af of er een behandelaar bij de situatie van een bewoner betrokken moet worden. Behandelaren sluiten soms ook al aan bij de ochtendevaluatie." Merel en Nikita hopen dan ook dat alle andere afdelingen van Laverhof zo snel mogelijk aan de slag gaan met de werkwijze van de ochtendevaluatie.

Eensgezind geven Merel en Nikita aan: "We worden steeds meer één team en werken vanuit hetzelfde doel: hoe kunnen we er samen voor zorgen dat ouderen die bij Laverhof wonen het beste uit hun dag kunnen halen?"

Door: Susan Fennis



Foto: Nikita en Merel

# ZINVOLLE INZET VAN ZORGTECHNOLOGIE

Afgelopen jaar hebben we veel bereikt en hebben we flinke stappen gezet met zorgtechnologie.



## Tessa en Medido helpen bewoners én zorgmedewerkers

Op afdeling Lindehof en Woudseplein in het Mgr. Bekkershuis wonen bewoners met lichamelijke beperkingen. Wij zijn gestart met een proef met de zorgtechnologieën Tessa en Medido. Deze hulpmiddelen zorgen voor meer zelfredzaamheid bij bewoners én besparen tijd voor zorgmedewerkers.



### Wat doet Tessa?

Tessa is een kleine robot in de vorm van een bloempot die mensen helpt door op vaste momenten boodschappen uit te spreken. Bijvoorbeeld: 'Tijd om op te staan' of 'Je hebt een afspraak in de huiskamer'. Zowel familie als zorgmedewerkers kunnen zelf berichten instellen.

### Wat doet Medido?

Medido is een slimme medicijn-dispenser. Op het juiste moment geeft hij een zakje medicijnen en een seintje met licht en geluid.

Mevrouw Beutin met haar Medido



Zo helpt hij bewoners die hun medicijnen niet meer helemaal zelf kunnen regelen, maar wél graag eigen regie houden. Een voorbeeld: een bewoner met Parkinson gebruikt de Medido en hoeft minder vaak alarm te slaan. Ze voelt zich vrijer én de zorg heeft meer tijd voor andere taken.

### Ervaring

Zowel bewoners als zorgmedewerkers zijn positief. We hopen Tessa en Medido bij meer bewoners in te zetten. Bij nieuwe bewoners bespreken we deze hulpmiddelen meteen, zodat we op tijd de juiste zorgtechnologie kunnen bieden.

Door: Martijn Klarenbeek (Coördinerend Verpleegkundige, Mgr. Bekkershuis), Esmée Broeren (Coördinerend Verpleegkundige, Mgr. Bekkershuis), Tess van Alebeek (Coördinerend Verpleegkundige, Mgr. Bekkershuis)

## Zorgtoilet op De Bongerd: meer zelfstandigheid, minder fysieke belasting

Op de afdelingen Elstar en Karmijn in De Bongerd zijn we in maart gestart met een onderzoek naar het zorgtoilet. De aanleiding was een bewoner die thuis al een zorgtoilet had en deze graag wilde meenemen. Omdat we er nog geen ervaring mee hadden, begonnen we met een onderzoek. Twee bewoners hebben het zorgtoilet uitgeprobeerd en de ervaringen waren heel positief!

### Wat is een zorgtoilet precies?

Het is een toilet met een ingebouwde douche- en föhnfunctie. Na het toiletbezoek gebruikt de bewoner zelf de afstandsbediening, waarmee het onderlichaam op een aangename manier wordt gereinigd met warm water en vervolgens wordt gedroogd met warme lucht. Dit is handig voor bewoners die zichzelf na de toiletgang niet meer zelfstandig kunnen schoonmaken. Voor bewoners betekent dit: **meer zelfstandigheid, een groter gevoel van privacy, comfort, hygiëne en waardigheid.**

### Voordelen voor de zorgmedewerkers

Ook voor de medewerkers levert het zorgtoilet veel op. De tijd die anders besteed wordt aan ondersteuning bij de toiletgang, komt nu vrij voor andere zorgtaken. Daarnaast vermindert het tillen en bukken, wat fysieke klachten helpt voorkomen. Zoals een collega het mooi verwoordde: 'Had iedereen maar zo'n zorgtoilet.'

### Dus...

Het zorgtoilet draagt dus niet alleen bij aan de zelfstandigheid



en waardigheid voor bewoners, maar ook aan werkplezier en minder fysieke belasting voor medewerkers.

Door: Lieke van den Heuvel (Projectmedewerker Zorginnovatie), Heidi van Tuijl – van der Lee (Coördinerend Verpleegkundige, De Bongerd), Cora Princen (Coördinerend Verpleegkundige, De Bongerd), Sandra van Ham – Krete (Verzorgende IG i.o. De Bongerd)

### HULPMIDDELEN

## Menukaart

Op zoek naar een passend hulpmiddel?

## Hulpmiddelen Menukaart Intramuraal

Met trots presenteren we de intramurale editie van de Hulpmiddelen Menukaart. Een praktische en overzichtelijke tool die inspeelt op de wensen vanuit de afdelingen én bijdraagt aan de doelen van het programma *Samen Vooruit*.

Dankzij een oproep op SIL hebben we een enthousiaste groep collega's bij elkaar gebracht die met veel betrokkenheid heeft meegedacht. Hun ideeën en ervaringen hebben gezorgd voor een menukaart vol nuttige info over wat er allemaal beschikbaar is aan hulpmiddelen.

### Wat levert het op?

- Sneller de juiste hulpmiddelen vinden
- Meer overzicht in wat er allemaal beschikbaar is
- Efficiënter werken én betere zorg voor de cliënt
- Minder tijd kwijt aan zoeken, meer tijd voor zorg

Met de introductie van de **grijpvoorraad** én de bijbehorende QR-code wordt het nóg makkelijker om snel een hulpmiddel in te zetten. We zijn trots op het eindresultaat en hopen dat deze Hulpmiddelen Menukaart net zo enthousiast wordt gebruikt als de extramurale versie.

Door: Lieke van den Heuvel (Projectmedewerker Zorginnovatie), Heidi van Tuijl – van der Lee (Coördinerend Verpleegkundige, De Bongerd), Geertje de Kinderen (Ergotherapeut)

Goed nieuws!  
De Hulpmiddelen  
Menukaart  
Intramuraal  
is live!

## Inzet Micro-Cosmos

Begin mei is de pilot van de Micro-Cosmos op Het Retraitehuis van start gegaan. Benieuwd naar de Micro-Cosmos en de allereerste ervaringen? Scan de QR en bekijk de video!



Door: Kelie Molenaar (Coördinerend Verpleegkundige, Het Retraitehuis) en Ron Hendriks (Adviseur Zorginnovatie)



# SAMENWERKEN BIJ PROBLEEMGEDRAG

## Omgaan met probleemgedrag doen we samen

Op Parklaan 9-11 in St. Barbara zijn Anita Steenbakkers en Roos Akkermans vanuit Samen Vooruit nauw betrokken bij het thema **probleemgedrag**.



Foto: Anita en Roos

## OCHTENDEVALUATIE

# We doen het samen, iedereen is belangrijk

Elke ochtend starten we met een korte ochtendevaluatie. Alle collega's op de afdeling doen mee. We stemmen bijzonderheden, werkzaamheden en behandelvragen met elkaar af. Ook maken we duidelijke afspraken en kijken we hoe de samenwerking verloopt.

Voor de ochtendevaluatie zijn spelregels afgesproken die voor alle teams gelden:

- Alle collega's zijn aanwezig.
- We overleggen in een ruimte waar bewoners niet mee kunnen luisteren.
- We starten op de afgesproken tijd en houden het kort: 10 tot 15 minuten.
- Iedereen komt aan het woord.
- We gebruiken het vragen-formulier.
- De sfeer is veilig en open.

We zien dat er verschillen zijn tussen de teams over het tijdstip. Kies een vast moment dat goed past, en houd je daaraan. Zo zorg je dat iedereen daar rekening mee kan houden in het plannen van de werkzaamheden.

### Alle collega's doen mee

Ook is duidelijk geworden dat de grootte van je afdeling bepalend kan zijn voor de wijze waarop je de ochtendevaluatie uitvoert.

Op het Mgr. Bekkershuis doet de hele afdeling samen mee.

Op Cunera overleggen collega's eerst per groep (twee huiskamers) met alle collega's. Daarna gaat een vertegenwoordiging naar de afdelingsbrede ochtendevaluatie, ook wel de pitstop genoemd. Belangrijk is dat alle collega's die die dag werken meedoen, zodat je beter kunt samenwerken en eilandjes verdwijnen.

De pilot heeft laten zien dat een ochtendevaluatie iets vraagt van het hele team. Niet iedereen zal meteen enthousiast zijn. Het kost tijd en je wordt gevraagd je werkzaamheden voor 10 minuten te onderbreken. Zeven weken nadat we zijn gestart, hebben we aan onze collega's gevraagd wat in één woord de meerwaarde is van de ochtendevaluatie. Dit waren hun reacties:

samen besluiten  
ieder belangrijk  
gezien worden  
samen top  
afstemmen  
overleg  
evalueren

verbinding  
teamgevoel  
gezamenlijk  
ontladen  
betrokken

Dat is toch een resultaat om trots op te zijn!

Door: Mariëlle Wiltenburg

### Wie zijn ze?

Anita is coördinerend verpleegkundige. "Maar ik werk in principe over heel Parklaan en werk veel samen met de andere coördinerend verpleegkundigen." Roos is teammanager van de afdeling. Zij kwam bij Laverhof werken toen het programma al gestart was.

### Waarom aan de slag met probleemgedrag?

Anita vertelt: "We hadden een bewoner waarbij collega's angstig waren om hem te verzorgen. Ik vond het heel belangrijk om handvatten te krijgen om beter met dit gedrag om te gaan. Ik voelde me in zekere mate verantwoordelijk om de angst weg te nemen bij collega's. Ik vind het belangrijk dat mijn collega's zijn kunnen werken en de bewoner zich ook prettiger voelt."

Roos voegt toe: "Bewoners komen steeds later naar het verpleeghuis. Ze hebben vaak niet alleen dementie, maar ook andere

problemen. Dat vraagt veel van ons als team. Ik vind het belangrijk om collega's meer vertrouwen te geven in zichzelf en hun eigen handelen. En je wil dat er een goede samenwerking is tussen het afdelingsteam, met de behandelaren en met familie van bewoners."

### Hoe zijn ze gestart?

Samen met een projectgroep, waar collega's van Parklaan en Meikers in zitten, is een **stappenplan** ontwikkeld. Het stappenplan is een vaste werkwijze als bewoners zogenaamd probleemgedrag vertonen.

Ze zijn begonnen met een echte casus. In drie bijeenkomsten is het stappenplan besproken, getest en geëvalueerd. Het helpt om structuur aan te brengen in je aanpak én om **realistische doelen** te stellen. Want: "We lossen dementie niet op. Maar we kunnen wel zorgen dat bepaald gedrag beter te hanteren is."

### Wat levert het op?

- We zijn er achter gekomen dat we vooral aan de slag moeten met hoe we als team multidisciplinair samenwerken. Dit helpt ons om dilemma's rondom de ondersteuning van bewoners beter te bespreken. De werkgroep heeft een hulpmiddel gemaakt waarmee teams met elkaar in gesprek kunnen over de huidige samenwerking en wat daarin nog beter kan.
- Medewerkers hebben nu een **hulpmiddel** als er zich een moeilijke situatie voordoet. Het stappenplan geeft houvast.
- We leren om **haalbare doelen te stellen**: als iemand al jaren begeleiding krijgt vanuit de GGZ gaan we de problemen van die bewoner niet oplossen.
- Het team **pakt samen verantwoordelijkheid**: collega's herinneren elkaar aan gemaakte afspraken en sturen bij als het nodig is.

### Wat helpt daarbij?

- **Aanwezigheid van behandelaren** is belangrijk. Het team voelt zich gehoord en serieus genomen als behandelaren interesse tonen en actief meedenken. Bepaald gedrag van bewoners heeft soms een behoorlijke impact op medewerkers.
- De **samenwerking met familie** is onmisbaar. Roos en Anita vertellen over een man met veel onrust. Zijn nicht gaf waardevolle informatie: "Mijn oom had altijd zelf de regie. Structuur is belangrijk voor hem, niet alleen door zijn dementie, maar door wie hij is." Zo leer je bewoners beter begrijpen.

Door samen te werken staan we als team sterker, ook bij probleemgedrag.

Door: Laura Vriens

## LAVERBLAD

Het Laverblad is het nieuwsblad voor medewerkers, vrijwilligers en gepensioneerden van Laverhof.

irma.vandermeijs@laverhof.nl



Laverhof

### Aan dit Laverblad werkten mee:

Anita Steenbakkers  
Cora Princen  
Erna van Heesch  
Esmée Broeren  
Geertje der Kinderen  
Gonny van Houtum  
Harry Verhagen  
Heidi van Tuil  
Henriëtte Gijsbers

Inge Hoogenboom  
Irma van der Meijs  
Kelie Molenaar  
Kim Russens  
Laura Vriens  
Lieve van den Heuvel  
Maartje Roozen  
Mariëlle Wiltenburg  
Martijn Klarenbeek

Merel Mauel  
Nikita Vermeiren  
Petra van de Wetering  
Ron Hendriks  
Roos Akkermans  
Sandra van Ham  
Susan Fennis  
Suzanne van der Sangen  
Tess van Alebeek

