

SAMENREDZAAMHEID

VAN BEWEGING NAAR BORGING IN ZUIDOOST-BRABANT

De afgelopen jaren zijn de ouderenzorg-organisaties, aangesloten bij het VVT Platform Zuidoost-Brabant, aan de slag gegaan met de borging van het gedachtegoed van samenredzaamheid met behulp van de Schijf van vijf. Dit doen zij vanuit het project (Zorg)Teams van de toekomst. In dit document delen we de werkzame principes voor borging en laten we zien hoe hier in de regio en binnen de organisaties concreet invulling aan wordt gegeven. Samen bouwen we zo aan toekomstbestendige ouderenzorg in de regio!





WERKZAME PRINCIPES

SAMENREDZAAMHEID & DE SCHIJF VAN VIJF

Wat zijn de werkzame principes voor borging van het gedachtegoed van samenredzaamheid met de Schijf van vijf voor ouderenzorgorganisaties?

● VISIE

Een heldere, gedeelde visie vormt de basis voor een succesvolle cultuurverandering. De visie moet concreet, gedragen, positief geformuleerd en herkenbaar zijn in taal en gedrag. Onderdelen die in ieder geval moeten terugkomen zijn: samenredzaamheid, kwaliteit van bestaan en participatie op het gebied van welzijn.

Deze visie vraagt om een omkering van de op ziekte gerichte benadering naar een mensgerichte en waardengedreven benadering. Dit betekent dat je vertrekt vanuit hetgeen het leven van cliënten waardevol maakt, en niet vanuit (maatschappelijke) uitdagingen zoals arbeidsmarktkrapte en beperkte financiële middelen. De Schijf van vijf werkt ondersteunend als gespreksmodel.



● METEN & EVALUEREN

Metten is essentieel voor verbetering van het proces. Feedback loops zijn cruciaal om te leren en bij te sturen. Denk hierbij aan de evaluatie van een scholing, een pilot of het resultaat van de verandering.

● TRAINING & SCHOLING

Scholing is cruciaal voor verspreiding van het gedachtegoed; het vergroot het bewustzijn en de vaardigheid van medewerkers. Belangrijk is dat de training aangepast wordt aan de doelgroep en inclusief is voor alle disciplines. Daarnaast moet er aandacht zijn voor de onboarding van nieuwe medewerkers.

Gezien de nodige gedragsverandering, zijn gesprekstechnieken een essentieel onderdeel van de scholing.

● ONTMOETEN & VERBINDEN

Verbinding is een dragende kracht voor verandering. Door met elkaar in contact te komen en de dialoog te voeren, worden drempels verlaagd. In deze verandering gaat het om verschillende verbindingen, namelijk:

- Faciliteer verbinding tussen cliënt, naasten, vrijwilligers en medewerkers, waarin concrete activiteiten worden afgestemd die invulling geven aan de samenwerking.
- Stimuleer samenwerking en kennisdeling (interview) binnen teams, binnen de organisatie en binnen de regio. Interview ondersteunt reflectie op handelen in lijn met de visie. Het stimuleert eigenaarschap, professionele ruimte en het aangaan van de dialoog.



● ORGANISATIEONTWIKKELING

Een cultuurverandering aanjagen vraagt om systematische ondersteuning, betrokken leiderschap en ruimte om te experimenteren ('proeftuin'). Veranker de visie in processen, zorg voor actieve ondersteuning van de teams, creëer ruimte voor lokaal maatwerk en integreer het gedachtegoed in implementatie-projecten.

● COMMUNICATIE & TAAL

Herhalen, visualiseren en aansluiten bij de leefwereld van mensen is essentieel voor het aanjagen van een gedragsverandering. Hierbij staat de samenwerking in de driehoek cliënt – naasten – professional centraal.

Het is belangrijk om toegankelijke, duidelijke, niet-institutionele taal te gebruiken die aansluit bij de doelgroep. Taal wordt doorgegeven tussen mensen en beïnvloedt denken én gedrag en daarmee de onderstroom in de verandering.



● HULPMIDDELEN

Hulpmiddelen maken abstracte concepten concreet en dragen bij aan het creëren van draagvlak voor de gedragsverandering. Praktische tools die ingezet kunnen worden, zijn: zakkaartjes over de Schijf van vijf en informatie over hoe naasten het bezoek aan hun dierbare invulling kunnen geven.

● GEORGANISEERDE MIDDELEN

Voor verandering zijn middelen nodig: tijd, aandacht en geld. Zonder structurele investeringen is duurzame verandering lastig.

● ROLLEN & POSITIES

Om een verandering te bewerkstelligen, is het cruciaal dat de verandering wordt ondersteund door de structuren in een organisatie. Zo is het essentieel dat er specifieke rollen worden toegekend. Ook is het belangrijk dat de rollen helder beschreven worden én dat ze in een logische samenhang gepositioneerd worden in het bestaande systeem. Tenslotte is het van belang dat iedereen betrokken wordt bij de verandering en dat men zich onderdeel voelt van de verandering.

Medewerkers moeten de ruimte krijgen voor persoonlijk leiderschap en een passende 'span of control' hebben. De directie en het management hebben een belangrijk rol in het uitdragen van de visie en het geven van voorbeeldgedrag en ruimte aan medewerkers.



CHECKLIST COMMUNICATIE



Ga uit van de waarde voor de cliënt en niet van uitdagingen zoals de arbeidsmarktkrapte en beperkte financiële middelen.



Beschrijf duidelijk wat verwacht wordt in een ander gedrag.



Benadruk de gedeelde verantwoordelijkheid in de vorm van samen doen en samen bijdragen.



Geef mensen inspiratie via voorbeelden en positieve verhalen en nodig ze uit tot actie en anders denken.

RESULTATEN UIT DE REGIO

In 2024 en 2025 zijn professionals opgeleid via een train-de-trainersprogramma, en zijn er ambassadeurs en behandelaren opgeleid. Dit met als doel dat zij aan de slag kunnen met het gedachtegoed van samenredzaamheid en de Schijf van vijf en het verder kunnen uitdragen binnen de organisatie.

TRAIN-DE-TRAINER

Deelnemers worden getraind om collega's binnen de eigen organisatie op te leiden in het gedachtegoed als ambassadeurs.

TOTAAL OPGELEID IN DE REGIO: 28

VERDELING PER ORGANISATIE

ANNA ZORGGROEP 5
ARCHIPEL THUIS 1
ARCHIPEL 1
LAND VAN HORNE 4
SAVANT ZORG 6
ST. ANNAKLOOSTER 3
VALKENHOF 1
ZUIDZORG 1
SUMMA COLLEGE 4
ROC TER AA 1
FONTYS 1

AMBASSADEURS

Deelnemers worden opgeleid om het gedachtegoed uit te dragen binnen hun eigen team.

TOTAAL OPGELEID IN DE REGIO: 154

VERDELING PER ORGANISATIE

AMALIAZORG 2
ANNA ZORGGROEP 22
ARCHIPEL THUIS 2
ARCHIPEL 4
JORISZORG 15
LAND VAN HORNE 13
OKTOBER 3
ST. ANNAKLOOSTER 16
VITALIS 67
ZUIDZORG 8
FONTYS 2

BEHANDELAREN

Deelnemers worden opgeleid om het gedachtegoed uit te dragen binnen hun eigen team en op de locatie waar ze werken.

TOTAAL OPGELEID IN DE REGIO: 23

VERDELING PER ORGANISATIE

ARCHIPEL 3
LAND VAN HORNE 5
OKTOBER 5
NOVICARE 6
ST. ANNAKLOOSTER 1
VITALIS 1
ZORGBOOG 2



Project **Netwerkparticipatie**
Projectleider **Projectverantwoordelijkheid ligt bij de locatiehoofden**



VISIE OP SAMENREDZAAMHEID EN DE SCHIJF VAN VIJF

Bij Amaliazorg zijn we ervan overtuigd dat een betekenisvolle dag de basis vormt voor kwaliteit van leven, en dat dit voor iedereen mogelijk is. Wij geven samen kleur aan het leven van iedereen die een beroep op ons doet, door belevingsgericht te werken. Dit betekent dat welzijn, wonen en zorg uniek zijn voor ieder individu en dat ze worden afgestemd op persoonlijke levensgeschiedenis, gewoontes en behoeften. Elke dag bekijken we hoe dit het beste ingevuld kan worden, zodat belevingsgericht wonen en leven optimaal mogelijk is. Dit doen we samen met naasten, medewerkers en vrijwilligers die deze belevingsgerichte passie delen, met als doel een zo groot mogelijk gevoel van welzijn in een omgeving die veilige vrijheid biedt.

VOORBEELDEN VAN BORGING VAN SAMENREDZAAMHEID

- ✓ Welkomstgesprek welzijn
- ✓ Folder *Netwerkparticipatie* + antwoordkaart
- ✓ Folder *U bent welkom*

UITDAGING

De verandering vraagt niet alleen een omslag van denken bij het netwerk, maar ook bij medewerkers. Zij zijn van nature gewend om alles uit handen te nemen van familie bij opname.

“Waar we voorheen alleen vrijwilligers vroegen bij activiteiten, vragen we nu ook familie om mee activiteiten te organiseren of eraan deel te nemen. Bij de playbackshow deden bijvoorbeeld drie families mee. En er is ook hulp geweest van familieleden bij het aanbrengen van de kerstversiering.”

Bron: locatiehoofd Hof van Bluyssen

Project **Scholing positieve gezondheid**
Projectleider **Maria Kwint**



VISIE OP SAMENREDZAAMHEID EN DE SCHIJF VAN VIJF

Uitgaan van positieve gezondheid en het versterken van de veerkracht van cliënten en medewerkers.

UITDAGING

De uitdaging is om alle medewerkers communicatief sterker te maken, zodat ze het goede gesprek goed kunnen voeren.

VOORBEELDEN VAN BORGING VAN SAMENREDZAAMHEID

- ✓ Alle nieuwe medewerkers worden geschoold in positieve gezondheid en motiverende gespreksvoering.
- ✓ Positieve gezondheid komt terug in interviews binnen de teams.
- ✓ Positieve gezondheid komt terug in intercollegiale toetsing van de wijkverpleegkundige.



Project **Toekomstbestendig werken**
Projectleider **Yvonne van der Vorst**



VISIE OP SAMENREDZAAMHEID EN DE SCHIJF VAN VIJF

Savant Zorg borgt samenredzaamheid en de Schijf van vijf via een gedeelde visie, verankerd in beleid en dagelijkse praktijk. Cliënten behouden zoveel mogelijk eigen regie, ondersteund door technologie, naasten, het sociale netwerk en – waar nodig – professionele zorg. Positieve gezondheid staat aan de basis van deze visie. Er is ruimte om te experimenteren binnen proeftuinen, onder andere met zorgtechnologie. Trainingen en coaching in het kader van het toepassen van samen zorg, onder andere met de Schijf van vijf-methodiek, worden breed uitgezet. Verbinding met cliënten en familie wordt actief gestimuleerd via bijeenkomsten en intervisie.

UITDAGING

Hoe maken we samen zorg zo vanzelfsprekend dat cliënten en naasten het omarmen als dé manier van zorg, waardoor samenwerking niet meer uitgelegd hoeft te worden maar gewoon gebeurt?

VOORBEELDEN VAN BORGING VAN SAMENREDZAAMHEID

- ✓ Overall in de organisatie is de visie van de Schijf van vijf zichtbaar: in posters, banners, postkaarten en zakkaarten.
- ✓ Er wordt ruimte gegeven voor experimenten in een speciaal hiervoor ingerichte proeftuin.
- ✓ D.m.v. het *Samenzorggesprek* gaan professionals in gesprek over de dingen die belangrijk zijn voor de cliënt.

“Zelf blijven doen geeft gezondheid en vrijheid, daarom kijken we samen met cliënten wat zij zelf kunnen doen en hoe wij daarin kunnen ondersteunen.”

Project **Van Zorg naar Leven**
Projectmanager **Agnes van Kaam**



VISIE OP SAMENREDZAAMHEID EN DE SCHIJF VAN VIJF

De Schijf van vijf is ondersteunend om de cliënt zo zelfredzaam als mogelijk te laten zijn en blijven. Dit betekent dat niet direct de zorgmedewerker wordt ingezet, maar wordt gekeken wat de cliënt zelf kan. Medewerkers stimuleren zelfstandigheid en betrekken cliënten actief bij dagelijkse handelingen en keuzes, zodat eigen regie en onafhankelijkheid worden behouden.

UITDAGING

De grootste uitdaging is om samenredzaamheid continu onder de aandacht te brengen. Dit vraagt om het blijvend voeren van het goede gesprek met elkaar, totdat er sprake is van een echte *mindset-verandering* en de overtuiging dat de cliënt zelfredzaam wil zijn en blijven.

VOORBEELDEN VAN BORGING VAN SAMENREDZAAMHEID

- ✓ Coaching on the job door de verpleegkundige (hbo) en de sociaal agoog.
- ✓ Trainingen aan medewerkers, waaronder nieuwe medewerkers en flexmedewerkers.
- ✓ Bewustwording rondom zelfredzaamheid binnen alle niveaus van de organisatie, onder meer via reguliere gesprekken.

“We maken
de beweging
van zorg
naar leven.”

Project **Zoveel mogelijk zelf, zoveel mogelijk samen**
Projectleider **Shannon Spel**

ANNA
OUDERENZORG

VISIE OP SAMENREDZAAMHEID EN DE SCHIJF VAN VIJF

Samenredzaamheid is een belangrijk onderdeel van de 'Anna Beweging'. Een beweging waarin we samen anders denken én doen. Met de vragen uit de Schijf van vijf als leidraad voeren we het juiste gesprek met bewoners en hun naasten. Omdat we weten dat onze bewoners gelukkiger worden van zelfstandigheid, eigen regie en de betrokkenheid van hun naasten en het eigen netwerk.

UITDAGING

De verwachtingen en het handelen van bewoners, naasten en medewerkers op elkaar afstemmen, zodat samenredzaamheid een vanzelfsprekend onderdeel van onze cultuur wordt.

VOORBEELDEN VAN BORGING VAN SAMENREDZAAMHEID

- ✓ Werkgroepen met afgevaardigden van elke locatie en elk team. Op elke locatie zijn ambassadeurs van de Schijf van vijf.
- ✓ Alle medewerkers hebben een training gevolgd over de Schijf van vijf.
- ✓ Optimalisatie van zorgprocessen ter ondersteuning van samenzorgen.

“De teams kijken verder dan dagelijkse handelingen; ze kijken wat de bewoners en hun naasten graag willen oppakken en hoe we dit kunnen realiseren!”

Project **Clïëntproces**
Projectleider **Suzanne Debie**



VISIE OP SAMENREDZAAMHEID EN DE SCHIJF VAN VIJF

Bij Land van Horne geloven we in de kracht van 'Elke dag Samen Doen en jezelf zijn'. Samen met de samendoeners - de cliënt, de sociale relaties, vrijwilligers en medewerkers - dragen wij bij aan de kwaliteit van leven van ouderen en ondersteunen wij hen bij het behouden of verbeteren van hun eigen regie en zelfredzaamheid. Dit realiseren wij door te werken volgens het gedachtegoed van de Schijf van vijf.

UITDAGING

Borging van het gedachtegoed in het handelen, de houding en het gedrag van van iedereen die betrokken is bij Land van Horne.

VOORBEELDEN VAN BORGING VAN SAMENREDZAAMHEID

- ✓ Samenredzaamheid is verankerd in de strategische koers 'Elke dag Samen Doen 2025-2030'. Dit is vertaald in een visie op samendoeners en een vernieuwd werkproces rondom komen wonen en samen doen.
- ✓ Diverse hulpmiddelen zijn ontwikkeld, zoals de verhuiskaart, inspiratiekaart, ecogram, zakkaartje Schijf van vijf, banner en de poster: 'wat kan en mag ik doen?'. Daarnaast is er eenduidige informatie beschikbaar via communicatiemiddelen zoals de website, infomateriaal, social media en het cliëntenmagazine.
- ✓ Er wordt uitvoering gegeven aan de training Zelf- en Samenredzaamheid door Petri Cornelissen.

“Herkenbaar! We doen ook eigenlijk veel te veel voor cliënten, vanuit de beste bedoelingen met ons grote zorghart... Draai dát maar eens om.”

Project **Sociale Benadering binnen Sint Annaklooster**
Projectleider **Astrid van Lieshout**



VISIE OP SAMENREDZAAMHEID EN DE SCHIJF VAN VIJF

Bij Sint Annaklooster werken onze medewerkers, waaronder vrijwilligers, samen met de cliënt en zijn of haar omgeving aan een voor de cliënt zo fijn mogelijke dag. Wat dat precies inhoudt, wordt steeds met elkaar besproken, zodat zorg en begeleiding afgestemd zijn op de individuele behoeften van de cliënt. Zorg en begeleiding worden geleverd wanneer dat nodig is, met als doel de zelfstandigheid, het welzijn en de kwaliteit van leven van de cliënt te ondersteunen.

UITDAGING

In 2026 worden alle medewerkers getraind in het voeren van het juiste gesprek, zodat verwachtingen tussen cliënten, naasten en medewerkers goed op elkaar zijn afgestemd.

VOORBEELDEN VAN BORGING VAN SAMENREDZAAMHEID

- ✓ Er is een eigen ergotherapeut aangenomen om de zelfstandigheid van cliënten te bevorderen.
- ✓ Hulpmiddelen zoals de druppelbril, medicijndispenser en hulpmiddelen om steunkousen aan te trekken zijn geïmplementeerd om cliënten zo veel mogelijk zelfredzaam te maken.
- ✓ Vanaf 2026 wordt de Schijf van vijf standaard opgenomen in de intake, en het foldermateriaal en de website zijn hierop aangepast.

“Samen werken
we aan een
Kleurrijke Dag!”

Project **Samen zorgen voor morgen**
Projectmanager **Berry Meijers**



VISIE OP SAMENREDZAAMHEID EN DE SCHIJF VAN VIJF

Binnen het programma 'Samen zorgen voor morgen' werkt de Zorgboog in vijf strategische projecten aan toekomstbestendige zorg. Daarbij wordt overal de Schijf van vijf toegepast, ondersteund door interventies zoals trainers, innovatieambassadeurs, kortcyclisch werken en ontwikkelprogramma's. Samen zorgen wij voor morgen (koersverhaal 2024):

- We richten ons op waar we goed in zijn
- We respecteren én stimuleren zelfstandigheid en zelfredzaamheid
- We zorgen vóór en mét elkaar
- We doen een beroep op vakmanschap en talent

UITDAGING

Er zijn goede experimenten uitgevoerd, maar hoe schalen we dit op naar de hele organisatie?

VOORBEELDEN VAN BORGING VAN SAMENREDZAAMHEID

- ✓ Koffermethodiek: geleerde lessen direct beschikbaar maken op een toegankelijke manier, zonder eerst formele beleidsstukken te moeten opstellen.
- ✓ Riscomatrix: ondersteunt zorgverleners bij de afweging of informele zorg kan worden ingezet.
- ✓ Steunstructuur voor teams via kortcyclisch werken: coaches (momenteel vanuit Waardigheid en Trots), trainers Schijf van vijf, innovatieambassadeurs, inurses, communicatiemiddelen en inwerk- en ontwikkeltrajecten.

“We bouwen niet aan een project, maar aan een nieuwe manier van samenwerken die blijft.”

Project **Wijkzorg van de Toekomst**
Projectleider **Danielle Golsteijn**



VISIE OP SAMENREDZAAMHEID EN DE SCHIJF VAN VIJF

ZuidZorg richt zich op het zo lang mogelijk zelfstandig en zelfredzaam thuis laten wonen van cliënten. Vanuit de focus op positieve gezondheid voeren wijkverpleegkundigen adviesgesprekken waarbij het *vijfstappenmodel* als hulpmiddel dient. Binnen deze werkwijze is de inzet van de professional een *tenzij*: er wordt eerst gekeken naar wat de cliënt zelf kan en wil, en welke ondersteuning het netwerk kan bieden. De professional sluit daarop aan door de eigen regie te versterken en formele en informele ondersteuning op passende wijze te combineren.

UITDAGING

De verdere uitrol buiten de wijkverpleegkundigen, zodat samenredzaamheid ook binnen de overige functies in de wijkteams wordt verankerd en een vanzelfsprekend onderdeel van de cultuur wordt. Komend jaar krijgt deze verbreding extra focus.

VOORBEELDEN VAN BORGING VAN SAMENREDZAAMHEID

- ✓ Het *vijfstappenmodel* is opgenomen in de visie en wordt standaard gebruikt in de adviesgesprekken.
- ✓ Alle wijkverpleegkundigen zijn het afgelopen jaar geschoold in de maatschappelijke opdracht, het *ZuidZorg* Proces (methodisch werken), de financiering van zorg en het voeren van het *goede gesprek* — thema's die direct bijdragen aan samenredzaamheid.
- ✓ ZuidZorg heeft een actieve netwerkrol vervuld door intensief samen te werken met ziekenhuizen, huisartsen en andere ketenpartners, waarbij het gedachtegoed van samenredzaamheid nadrukkelijk is gedeeld en gepromoot.

“De wijkverpleegkundigen hebben het afgelopen jaar een belangrijke stap gezet binnen het gedachtegoed van samenredzaamheid; zij zijn de aanjagers die dit verder moeten uitdragen binnen onze wijkteams.”

VISIE OP SAMENREDZAAMHEID EN DE SCHIJF VAN VIJF

Bij JorisZorg staat het gewone leven centraal en werken we vanuit dagelijks welzijn en welbevinden. Samenzorg is vanzelfsprekend: iedereen draagt binnen de eigen mogelijkheden bij. We zetten digitale technologie en innovaties in om ondersteuning te bieden die aansluit bij de eigen regie van cliënten. Niet regels, maar relaties vormen de basis, waarbij we elkaar uitdagen, scherp houden en stimuleren om vooruit te denken. Door continu te verbeteren maken we elke

dag de moeite waard. Samen met ouderen en naasten sluiten we aan bij wat voor hen belangrijk is, ondersteund door de Schijf van Vijf. Samenzorg blijft daarbij een voortdurend gesprek, waarin we samen zoeken naar de beste manier om welzijn, zorg en ondersteuning vorm te geven.

VOORBEELDEN VAN BORGING VAN SAMENREDZAAMHEID

- ✓ Er is een regieteam opgesteld dat fungeert als linked pin met de kartrekkers van de bouwstenen Waardigheid en Trots, Zorgteams van de Toekomst en Hulpmiddelen en Technologie (welzijn is een onderdeel van deze bouwstenen). Naast de getrainde ambassadeurs krijgen medewerkers coaching on the job van coaches vanuit W&T.
- ✓ Er wordt breed ingezet op de gehele zorgketen, van het verhuizingsgesprek tot een waardig afscheid. Medewerkers voelen zich eigenaar van het gehele proces, en niet alleen van het deskundigheidsgebied van één functie of dienst.
- ✓ De methodiek Continu Verbeteren wordt bottom-up toegepast, in dialoog met de juiste stakeholders en gericht op wat de klant wil. Verandering gebeurt met elkaar en vanuit de praktijkervaringen van iedereen die betrokken is.

UITDAGING

Alle communicatie omtrent de vele initiatieven beter stroomlijnen.

“Het gaat dus meer over iets bespreekbaar kunnen/ durven te maken, dan over het vragen van de informele zorg om taakjes uit te voeren?”

Bij Vitalis is ervoor gekozen de beweging niet als een project in te richten, maar mee te nemen in de standaard manier van werken.



VISIE OP SAMENREDZAAMHEID EN DE SCHIJF VAN VIJF

De visie is dat de kern van het denken en handelen bij Vitalis draait om de kunst van gelukkig ouder worden, waarbij de mens centraal staat en niet de aandoening. Bij Vitalis geloven we dat mensen het gelukkigst zijn wanneer zij zo lang mogelijk het leven kunnen leiden dat zij gewend zijn en zelf de regie behouden. Het uitgangspunt is dat wie gelukkiger is, vaak minder zorg nodig heeft. De Schijf van vijf functioneert als hulpmiddel en gespreksmodel om samen met ouderen en hun naasten in gesprek te gaan over hun wensen en te bespreken hoe zorg en welzijn georganiseerd worden.

UITDAGING

De succesformule op alle onderdelen laten slagen, zeker in tijden van drukte en krapte.

VOORBEELDEN VAN BORGING VAN SAMENREDZAAMHEID

Succesformule: teams krijgen ruimte om met het gedachtengoed te werken, met een manager die de bedoeling begrijpt en steun van de directeur. Het team en de manager krijgen de juiste ondersteuning en hulpmiddelen.

Hulpmiddelen

- ✓ Communicatie: missie/visie, posters om leerdoelen en succesverhalen te delen, zakkaartjes, succesverhalen en een ronde van de bestuurder over 'het goed in gesprek' bij alle locaties.
- ✓ Dossier: in het dossier wordt vastgelegd wat de oudere belangrijk vindt en hoe we dit samen met de Schijf van vijf als hulpmiddel organiseren.
- ✓ Training: scholing in gesprekstechnieken, collega-betrokkenheid en professionele en effectieve communicatie, onder andere gericht op communicatieve vaardigheden, omgaan met weerstand en relatiegericht werken.

“Wij zagen dat oma niet op haar plek zat; ze kreeg te veel zorg en dat merkten ook de medewerkers.”

Kleindochter

“Samen met de ergotherapeut en fysiotherapeut werd ik weer sterker. En toen kon ik verhuizen van een verpleegafdeling naar een aanleunwoning.”

Oudere