

De weef

Magazine van De Wever

14



**Eén plek voor vragen over jezelf
als medewerker bij De Wever**

We zien beter en sneller waar processen slimmer kunnen.

**Dappere doelen voor
de zorg van morgen**

De Wever bouwt aan de zorg die past bij de wereld van morgen.

Colofon

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

Interviews

Mira van der Heijden (Mira Schrijft)
Lieke van Dongen
Cindy Szmytkiewicz

Fotografie

Tycho Merijn
Lieke van Dongen
Cindy Szmytkiewicz

Opmaak

Studio-Direct

De Wever

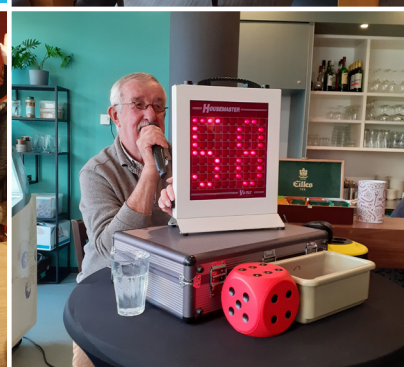
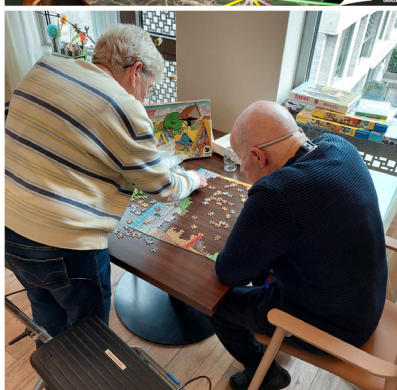
Postbus 1173
5004 BD Tilburg
info@dewever.nl
www.dewever.nl

Inhoud

12,5 jaar Satijnhof	3	Aan het woord	18
Dappere doelen voor de zorg van morgen	4	Een plek voor vragen over jezelf als medewerker bij De Wever	20
Terugblik	8	Helderheid en verbinding rondom studentes en stagiaires	22
In 2035 gaat geen senior met een ondersteuningsvraag meer onnodig naar het ziekenhuis	12	GZ-psycholoog als regiebehandelaar	28
Wonen in Spinaker is als leven zoals thuis	14	Zelf aan zet	30
Het nieuwe ECD	16	Een thuis waar culturen en generaties elkaar ontmoeten	32



Satijnhof 12¹/₂ jaar



Dappere doelen voor de zorg van morgen



De wereld verandert en dat vraagt om een nieuwe manier van kijken: nieuwsgierig, dapper en met onze blik op morgen gericht. De Wever kijkt zelfs vooruit tot 2035. Senioren zien we nadrukkelijk als volwaardig onderdeel van het leven in de wijk en de stad. Samen kijken naar wat iemand wil en kan, dat zien we als onze gezamenlijke opgave. We bewegen van overnemen naar mogelijk maken. Zo bouwt De Wever aan de zorg die past bij de wereld van morgen. We gingen in gesprek met Jack Jansen, tijdelijk lid van de Raad van Bestuur, over dappere doelen, verwevenheid met de stad Tilburg en de kracht van kleine stappen.

‘De Wever is een koploper en dat is precies waarom ik voor deze organisatie heb gekozen,’ vertelt Jack. Hij voelt zich thuis bij een organisatie die durft, initiatief neemt en voorop loopt. Volgens hem is het belangrijk dat de transitie in de ouderenzorg handen en voeten krijgt. ‘De tijd dat we automatisch alles uit handen nemen is voorbij. We kijken juist naar wat senioren zelf nog kunnen en hoe zorgmedewerkers hen hierbij kunnen ondersteunen. Zelfredzaamheid en eigen regie houden over je leven geeft zingeving. Dat is veel waardevoller dan wachten tot de thuishulp langskomt.’



Maak kennis met Jack Jansen



Startte begin september 2025 als interim-bestuurder bij De Wever



Begon zijn carrière als verpleegkundige



*Werkte **dertig jaar** in het ziekenhuis en laatste **tien jaar** in de ouderenzorg*



*Zestien jaar ervaring als **bestuurder***



*Om de drie à vier jaar maakt hij een **switch naar een andere organisatie***



*Woont in het zuiden van **Limburg***



*Ziet kansen en is altijd op zoek **verbinding***

Gedurfd en ambitieus

De manier waarop we zorg hebben georganiseerd, past niet langer bij de wereld van morgen. Via reablement stimuleert De Wever zelfredzaamheid van senioren. En daar passen nieuwe, ambitieuze doelen bij. 'We hebben doelen gesteld voor over tien tot vijftien jaar,' zegt Jack. 'Gedurfde, dappere doelen noemen we ze. Zo streven we ernaar dat kwetsbare senioren in 2035 zelfstandig in de wijk kunnen wonen. Dat lijkt vanuit het perspectief van 2026 misschien niet haalbaar, maar door deze ambitie uit te spreken, zetten we wel een beweging in gang.'

Een ander doel is dat de locaties van De Wever aan de buitenkant niet langer herkenbaar zijn als verpleeghuis. Geen vlaggen in de tuin of logo's op

de gevel, maar aansprekende plekken waar het leven gewoon doorgaat en waar senioren wonen in een omgeving die niet te onderscheiden is van thuis.

Ook wil De Wever dat senioren met een ondersteuningsvraag niet meer automatisch naar het ziekenhuis gaan. 'Als je een hulpvraag niet tijdig oppakt, kan het een zorgvraag worden en belanden mensen in het medische circuit.' Hij deelt een voorbeeld. 'Een mevrouw kreeg elke dag hulp bij het aantrekken van steunkousen. Wat zij vooral nodig had bleek sociaal contact. Ze werd vrijwilliger, kwam onder de mensen en kon dankzij goede hulpmiddelen haar steunkousen zelf aantrekken.'

De weg naar dappere doelen

Vijf uitdagende doelen zijn gesteld. De weg ernaar toe is er een van kleine stappen. Jack ziet zijn rol vooral in het overbruggen van het gat tussen hoe het nu is en wat het gaat worden. 'Dat is nooit een rechte weg, want we begeven ons op onontgonnen terrein. We hebben een plan ontwikkeld en zijn alles met elkaar aan het verweven. De naam van De Wever in textielstad Tilburg is ooit een bewuste keuze geweest en nog altijd vormt het weven de "blauwe" draad. Waar wij als bestuurders mee bezig zijn is: hoe kunnen we nieuwe stoffen en nieuwe patronen bedenken?'

Het wordt geen big bang, benadrukt Jack. 'Het gaat om kleine dingen. Tijd nemen voor een wandeling met een verdrietige bewoner of een glimlach op iemands gezicht toveren. Daar doen we het voor.'

Daarnaast ziet Jack kansen in het beïnvloeden van de buitenwereld. 'Bij De Wever vinden we dat iedere bewoner moet kunnen leven zoals hij dat gewend is. Dat betekent anders omgaan

met vrijheid. Nog niet zo lang geleden bleven de deuren van een verpleeghuis voor mensen met dementie altijd gesloten, maar die tijd ligt achter ons. Als meneer de Vries een wandeling wil maken en op de stoep blijft, is het geen probleem. Dat vraagt om uitleg, dialoog en vertrouwen van de samenleving.'

In verbinding met elkaar

Samen leren oud worden: dat zien we als De Wever als onze opgave. Het welbevinden van bewoners staat daarbij centraal. 'Onze zorgmedewerkers zetten zich elke dag met enorme betrokkenheid in en soms is het makkelijker om een kop koffie te halen voor iemand, dan uit te leggen hoe iemand zelf koffie kan zetten. Maar juist daarin zit de transitie; ondersteunen in plaats van overnemen'. Met kleine stapjes werken aan grote doelen. Jack sluit af met een uitnodiging. 'Sta aan het einde van de dag eens bewust stil bij de vraag: had ik vandaag een fijne werkdag? Die gedachte helpt bewust op zoek te gaan naar de mooie momenten. En het mooie is, als jij een goede dag hebt gehad, heeft de senior dat zeker ook.'





Onze gedurfde doelen

Wat staat ons te doen?

Bij onze beweging hoort een nieuwe stip op de horizon. Onze doelen zijn gedurfd en dapper –en dat is precies de bedoeling. Ze geven richting, inspireren tot actie en helpen ons verder te denken dan het bekende. Of we ze precies zo gaan bereiken, weten we niet. Wat we wél weten: zonder grote doelen laten we een kans liggen om echt verschil te maken.

Terugblik Samen bouwen aan de toekomst

De afgelopen periode stond bij De Wever in het teken van beweging, ontwikkeling en ontmoeting. Op verschillende manieren hebben we stappen gezet die laten zien waar we voor staan: een professionele organisatie met hart voor mensen, die blijft leren en vernieuwen.



Scan de QR-code
en bekijk onze
nieuwe website!

1.

Werkbezoek Reable Nederland:

leren van en met elkaar

Op 30 september organiseerde het Lerend Netwerk van Zilveren Kruis | Zorgkantoor, samen met Reable Nederland en CZ Zorgkantoor, een werkbezoek bij De Wever. Zo'n zestig belangstellenden kwamen samen om zich te laten inspireren door de manier waarop De Wever het reablement-gedachtegoed in de praktijk brengt.

Mick Mutsaers en Frank van Buuren namen de deelnemers mee in de verschillende reablement-programma's die binnen De Wever worden ontwikkeld. Een bezoek aan wooncentrum Zandstaete maakte het gedachtegoed tastbaar: hier werd zichtbaar én voelbaar hoe reablement daadwerkelijk verschil maakt in het dagelijks leven van senioren.

Elly Branderhorst, Marjo van Gils en Angelique Leijten lieten zien hoe de kracht van interdisciplinaire samenwerking bijdraagt aan die impact.

Tot slot daagden Cantal van Vliet en Damas Weideveld iedereen uit met een prikkelende vraag: welke kleine stap kun jij morgen al zetten om de ander te helpen zichzelf te helpen?

Het werd een waardevolle en inspirerende dag, waarin kennis delen, elkaar ontmoeten en samen leren centraal stonden.



2.

Een nieuwe werkenbij-website:

duidelijk, toegankelijk en eigentijds

In oktober lanceerden we onze nieuwe werkenbij-website: werkenbijdewever.nl. Een frisse en gebruiksvriendelijke omgeving die beter laat zien wie we zijn als werkgever.

Met de introductie van een nieuw sollicitatiesysteem (ATS) zetten we een belangrijke stap vooruit. Vacatures zijn sneller geplaatst, sollicitaties eenvoudiger te volgen en kandidaten worden beter begeleid tijdens hun sollicitatiereis.

Zo maken we het niet alleen makkelijker voor onszelf, maar vooral prettiger en persoonlijker voor toekomstige collega's.

3.

Hervisitatie REC D-ZEP:

erkenning voor vakmanschap en samen- werking

In oktober vond ook de hervisitatie plaats van het Regionaal Expertise Centrum Dementie en Zeer Ernstig Probleemgedrag (REC D-ZEP).

Met trots kunnen we zeggen dat deze is afgesloten met een positief advies. Dat betekent dat De Wever zich de komende drie jaar opnieuw, met volle overtuiging, mag inzetten voor senioren met zeer ernstige gedragsproblemen.

Deze erkenning is een compliment aan iedereen die hier dagelijks aan bijdraagt. Zonder de enorme inzet en betrokkenheid van onze zorgmedewerkers, het kernteam en de ondersteunende diensten was dit niet mogelijk geweest. Samen laten we zien wat vakmanschap, samenwerking en toewijding kunnen betekenen voor mensen die onze expertise het hardst nodig hebben.



4.

Carnaval als strategie

CV Steekje Los verbindt

Tijdens carnaval kleurde De Wever oranje en groen met de oprichting van CV Steekje Los. Wat begon als een grap, is inmiddels werkelijkheid: met al onze medewerkers, vrijwilligers en senioren vormen we de grootste carnavalsvereniging van Tilburg en omgeving. Dat vierden we met een uniek embleem, een eigen sjaal en zelfs een carnavalskraker.

Carnaval was ook het moment om onze nieuwe strategie te onthullen. Met de presentatie van onze prinses en de symbolische sleuteloverdracht van bestuurder Jack aan Prinses Erna d'n Erste markeerden we niet alleen het begin van carnaval, maar ook de lancering van onze vernieuwde koers. CV Steekje Los laat zien waar De Wever voor staat: een organisatie die ruimte biedt om te ontdekken, te proberen en te voelen dat het anders kan.

Draad kwijt? Of juist nieuwsgierig? Het verschil is soms kleiner dan een steek, maar het verbindt.

Bij De Wever zien we ouder worden niet als iets met een handleiding of vast patroon. Het is een ambacht. Iets wat je leert door te luisteren, door te proberen en nuchter na te denken. Altijd met hetzelfde doel: levenslust. Niet als belofte, maar als dagelijkse zoektocht.



Scan de QR-code
en beluister onze
carnavalskraker!







Een dapper doel:

In 2035 gaat geen senior met een ondersteuningsvraag meer onnodig naar het ziekenhuis

Meteen rijst de vraag: gaan senioren nu dan echt onnodig naar het ziekenhuis? 'Ja', knikt Fons van de Gevel, clustermanager kortdurende zorg, bevestigend. 'In Tilburg gaan senioren driehonderd keer per maand naar de spoedeisende hulp of de huisartsenpost, met in de basis een ondersteuningsvraag.' De Wever wil deze zorgvragen beter en passender opvangen. Fons praat ons bij over dit dappere doel.

Nog te vaak belanden senioren zonder medische noodzaak in een ziekenhuisbed of bij een huisartsenpost. Denk aan een senioren met een verstopte katheter of iemand die gevallen is. 'Soms staan mensen letterlijk met een koffertje klaar om opgenomen te worden,' vertelt Fons. 'Terwijl een wijkverpleegkundige in veel gevallen goede hulp kan bieden, bijvoorbeeld door een bed in de huiskamer te regelen.'

Niet één oplossing, maar veel kleine dingen helpen

Het Mobiel Zorgteam (MZT) wordt gemiddeld twintig keer per week door de huisartsenpost gebeld voor triage. In 85 procent kan de senior met een advies thuis geholpen worden. 'Er is niet één oplossing. Samen met huisartsen, wijkverpleegkundigen en het sociale domein doen we kleine interventies die bijdragen aan een groter goed,' zegt Fons.

“Wij vinden het als De Wever belangrijk om goede ouderenzorg te bieden.”

‘Verpleegkundig adviesgesprekken kunnen bijvoorbeeld voorkomen dat ondersteuningsvragen in de spoedketen komen.’

Een andere interventie waar Fons over vertelt is het inzetten van de specialist ouderengeneeskunde in de eerste lijn. Deze kan adviseren of deelnemen aan een MDO bij geriatrische problemen in de wijk.

Die interventies zijn allemaal bedoeld om senioren in een vroeg stadium te helpen en crisissituaties te voorkomen. ‘Het zou mooi zijn als senioren hun wijkverpleegkundige bellen bij een zorgvraag, maar we merken dat senioren het ingewikkeld vinden om het verschil te maken tussen een zorgvraag en een medische vraag. Als je iets niet kunt is het advies om eerst naar de wijkverpleegkundige te gaan. De wijkverpleegkundige kan meedenken, praktisch advies geven en zo nodig doorverwijzen naar de huisarts, waardoor senioren langer en veiliger thuis kunnen blijven wonen. Voordeel is dat mensen blij zijn omdat ze niet afhankelijk worden.’

De juiste zorg op de juiste plek

Volgens Fons is samenwerking in de zorgketen cruciaal. ‘Als ziekenhuizen vol liggen met senioren die veel tijd en ondersteuning nodig hebben, gaat dat ten koste van de toegankelijkheid van zorg voor anderen.’ ‘In plaats van direct een ziekenhuisopname, kijken we naar oplossingen die het mogelijk maken langer thuis te blijven wonen; dat is het streven.’

‘Stel je voor. Iemand valt, kneust zijn hand waardoor zelfstandig functioneren niet meer lukt doordat er geen naasten zijn. Dan kunnen wij enkele weken herstelgerichte zorg inzetten, zodat de senior snel naar huis kan en zelf regie houdt. Daar zijn wij scherp op,’ legt Fons uit. ‘Op die manier zoeken we samen naar de best passende oplossing.’

Kansen

Fons noemt ook de wijkkliniek waar laagcomplex medische zorg wordt geboden, als belangrijk alternatief voor het ziekenhuis. ‘Wij proberen senioren zo mobiel mogelijk te houden en structuur in de dag te bieden. In veel gevallen sluit deze zorg beter aan bij hun behoeften dan een ziekenhuisopname.’

‘Elke stap in een spoedproces in de regio proberen we zo in te richten dat gekeken wordt of wij bij De Wever reguliere zorg kunnen opstarten. Daar liggen nog veel kansen, zoals het regelen van domotica. Nu kost dat nog veel tijd van zorgmedewerkers, daar kunnen we stappen in zetten.’

Een ambitieus doel

Zorg anders organiseren vraagt tijd en intensieve samenwerking. ‘Wij hebben hier een belangrijke rol in,’ gelooft Fons. ‘Dat betekent afstemmen met veel partners; het sociale domein, huisartsen, PrimaCura, de huisartsenpost en specialisten in ziekenhuizen.’

Zijn blik is op de toekomst gericht. De expertise van De Wever wordt steeds groter. ‘Wij zijn paraat en kunnen advies op maat geven, zodat senioren hun eigen doelen halen en zoveel mogelijk regie houden. Wij verbeteren kleine dingen om samen toe te werken naar een groot doel; passende zorg, op de juiste plek, op het juiste moment.’



Spinaker

Wonen in Spinaker is als leven zoals thuis

Spinaker is een vernieuwende woonvorm voor senioren met dementie of een chronische lichamelijke beperking. Eigen regie, vrijheid en een vertrouwde leefomgeving staan centraal, met zorg dichtbij wanneer dat nodig is. Deze woonvorm aan de Piushaven in Tilburg sluit aan bij de inzichten van de ouderenzorg van deze tijd, maar roept ook vragen op over veiligheid voor de senioren en de directe woonomgeving. Daarom vroegen we Dimph Oerlemans van de Centrale Cliëntenraad en de familie Tedde naar hun visie en ervaringen en lichten toe hoe Spinaker vrijheid en veiligheid zorgvuldig met elkaar in balans brengt.

‘In deze woonvorm gaat het anders dan we gewend zijn,’ zegt Dimph Oerlemans van de Centrale Cliëntenraad (CCR). ‘Normaal gesproken gaan senioren die zorg nodig hebben naar een verzorgingshuis. Hier gaat het anders. Bij Spinaker staat wonen centraal.’

Rondom het nieuwe wooncentrum zijn zorgen, kritische reacties en vragen gerezen. De CCR begrijpt dit, maar wil ook enkele misverstanden rechtzetten. ‘In de krant stond dat de deuren altijd open zijn, maar dat klopt niet,’ legt Dimph uit. ‘Per senior wordt zorgvuldig gekeken of iemand zelfstandig naar buiten kan. Het beeld dat iedereen zomaar de wijk in kan lopen, is onjuist.’

Eerst wonen, dan zorg

De Weaver kiest bewust voor een benadering die uitgaat van eigen regie, menswaardigheid en zo normaal mogelijk wonen en leven. Senioren leven in hun eigen appartement en bepalen zelf hun dagindeling. Zorg wordt ingezet wanneer dat

nodig is en niet op vaste tijden. ‘Tijdens de intake wordt duidelijk afgesproken met de senior en de familie wat ze kunnen verwachten,’ weet Dimph. Deze uitgangspunten sluiten aan bij de Nederlandse wet- en regelgeving en bij de missie van Alzheimer Nederland.

De deuren open, tenzij...

Vrijheid wordt bij Spinaker per senior en per situatie zorgvuldig afgewogen. Senioren dragen een bandje voor signalering bij vertrek. Als iemand niet zelfstandig naar buiten kan, gaat een vrijwilliger mee met een wandeltelefoon waarmee direct een medewerker kan worden bereikt.

Wanneer veiligheid niet kan worden gewaarborgd, is zelfstandig naar buiten gaan niet mogelijk. Ook in andere wooncentra, zoals De Heikant waar Dimph vrijwilliger is, gaat het op deze manier. ‘Spinaker gaat nog een stapje verder. Senioren leven er samen en hebben zo minder kans op vereenzaming. De senioren met dementie krijgen goede begeleiding en kunnen rekenen op maatjes; een vrijwilliger of familielid die mee gaat wandelen, boodschappen doen of een terrasje pikken.’

Mensen in hun waarde laten

Senioren met dementie willen zo lang mogelijk blijven wonen, op een vertrouwde plek in een bekende buurt, dichtbij hun sociale netwerk. Spinaker sluit hier goed op aan. ‘Het is niet meer zoals vroeger toen je op je 65e naar een verzorgingshuis ging,’ zegt Dimph. ‘Wij willen mensen in hun waarde laten. Zorg moet er zijn als die nodig is, maar eigen regie staat voorop. Wij zeggen: leven zoals thuis.’

Ria Tedde woont in Eikenhuys, een modern wooncentrum in een dementievriendelijke omgeving in Berkel-Enschot. Ze heeft er een mooi appartement. Ook hier wordt afhankelijk van de zorgbehoefte per senior gekeken welke vorm van zorg het beste past. Senioren die er wonen kunnen zich vrij door het gebouw en de tuin bewegen, maar wanneer het niet veilig is blijven de deuren gesloten.

Op de bank in haar woonkamer vertelt Ria samen met haar twee dochters over hun ervaring. 'Het is hier heel goed,' zegt Ria opgewekt. 'Ik ben heel blij dat ik naar buiten kan. Ik heb de vrijheid om weg te gaan.' Zij geniet ervan dat ze zelfstandig een rondje kan gaan lopen, naar de Hema op de hoek of de supermarkt in de buurt.

De familie Tedde koos twee jaar geleden bewust voor Eikenhuys. Het wooncentrum was nieuw en dicht in de buurt van beide dochters. Hun ouders waren een van de eerste senioren. Dochters Giovanna en Angela komen er vaak. 'Er worden veel activiteiten georganiseerd, ook in het weekend. Dat vind ik belangrijk,' vertelt Giovanna. Haar moeder vult haar meteen aan. 'Ja, ik doe overal aan mee. Bingo, gym, zingen.'

Balans tussen vrijheid en veiligheid

Ria was altijd zelfstandig en regelde vroeger thuis alles. Die zelfstandigheid is voor haar én voor haar dochters nog steeds belangrijk. Tegelijkertijd beseffen ze dat de balans tussen eigen regie en veiligheid voortdurend aandacht vraagt. 'Dat moeten we blijven evalueren,' vindt Giovanna. 'Nu weet mijn moeder nog goed de weg, maar als dat verandert, moet er wel iets gebeuren om haar veiligheid te waarborgen. Gelukkig is het zover nog niet.'

Giovanna en Angela begrijpen de zorgen door het krantenbericht over Spinaker. 'Je moet per senior bekijken wat mogelijk is,' zegt Angela. 'Niet iedere senior blijft in de omgeving; sommigen gaan dwalen door het dorp. Dat is natuurlijk niet fijn.'

Over Eikenhuys zijn ze heel tevreden. Toen hun vader slecht lag en ze bij hem waakten, bleven de dochters vaak slapen. Ondanks die verdrietige tijd voelden ze zich thuis. Dat is nu bijna twee jaar geleden.

Wonen zoals thuis

'Het is gewoon een leuk huis, niet zo'n verpleegkamer,' vertelt Angela terwijl ze naar de zithoek en de houten eettafel wijst die meegekomen zijn uit het vorige huis. In Eikenhuys spelen familie en naasten een grote rol; samen de was vouwen, de kamer netjes houden of gezellig kletsen in de binnentuin. 'Familieparticipatie staat hier heel hoog. Daarnaast hebben we korte lijntjes met de buddy. Als er iets is, kunnen we snel schakelen en gelijk doorpakken.'

De combinatie van zorg, vrijheid en eigen regie maakt dat Ria en haar dochters zich prettig voelen bij dit zorgconcept. Alle drie zijn ze het erover eens: 'Ja, hier hebben we echt het gevoel als thuis.'





Het nieuwe elektronisch cliënten dossier Een stap vooruit

Het was tijd voor een volgende stap. Het oude elektronisch cliënten dossier (ECD) voldeed niet meer en dat signaal kwam vanuit meerdere diensten. Met de invoering van Ysis en PUUR, zette De Wever een belangrijke stap vooruit. Dit nieuwe ECD ondersteunt zorgmedewerkers en behandelaren. Op één plek alle informatie inzien, uitwisselen en beheren, dat was het doel. 'Natuurlijk zijn er nog wat opstartproblemen, kinderziektes waar me mee aan de slag moeten, maar het gaat al vloeiender,' vertellen Daniëlle, Joan en Marjon.

'Ik merk dat het efficiënter werkt, maar het is anders geordend waardoor het minder overzichtelijk is,' vertelt Joan Van Wersch specialist ouderengeneeskunde en intensief betrokken bij de invoering van het nieuwe ECD. 'Even wennen dus.' Die ervaring wordt gedeeld door verpleegkundige Daniëlle Horvers en behandelaar Marjon Bartels.

Een commissie onderzoekt daarom waar medewerkers tegenaan lopen.

Marjon: 'De wijzigingsadviescommissie is bezig met het verzamelen van knelpunten bij key users. Zo kunnen we goed gefundeerd gaan aangeven welke wijzigingen we willen. Tegelijkertijd biedt het nieuwe ECD ook duidelijke voordelen: het toevoegen van protocollen en checklists werkt prettig.'

Daniëlle: 'Vanuit je rapportage kun je er allerlei checklisten inzetten, daardoor hoef je niet extra te rapporteren. Dat maakt het een stukje makkelijker alles te borgen.'

PUUR.

PUUR. en Ysis voor een betere samenwerking tussen zorgteams, behandelaren en cliënten

PUUR. is het systeem waarin zorgmedewerkers van de WLZ alles bijhouden over cliënten en hun zorgverlening; het dagelijkse zorgdossier. Ysis is het behandeldossier. In de kortdurende zorg werken zowel zorgmedewerkers als behandelaren in Ysis. Dit verbetert de samenwerking bij het werken met een behandelplan. Deze twee digitale systemen zijn gekoppeld om de samenwerking tussen zorgmedewerkers en behandelaren te verbeteren, zodat ze gegevens en rapportages makkelijker kunnen delen met elkaar.

SAMENWERKING

Hoe het nieuwe ECD zorgmedewerkers gaat helpen in de samenwerking

Het nieuwe ECD vraagt gewenning, maar biedt ook voordelen die tijd besparen. Behandelaren kunnen bijvoorbeeld in Ysis meerdere diagnoses koppelen aan een rapportage. Maar wanneer Joan iets vastlegt in de rapportage dat relevant is voor de verpleging, moet de zorgmedewerker dit nog verwerken in de agenda. In PUUR. zorgt de zorgmedewerker echter met arts voor een agenda in Ysis inzicht. Het overzicht van de agenda creëren in Ysis verloopt nog wat omslachtig, omdat handmatig verschillende onderdelen aangeklikt moeten worden. De belangrijkste aandacht ligt nu bij het eenduidig werken.

CLIËNTEN

Wat het nieuwe ECD voor cliënten en hun behandeltraject betekent

Voor cliënten en hun behandeltraject verandert er weinig door het nieuwe ECD. Zowel cliënten in de kortdurende zorg als bewoners merken hier nauwelijks iets van. Voor Ysis is het lastig dat per cliënt maar één toegang mogelijk is op één device, maar dat zal in de nabije toekomst veranderen.

Via PUUR kunnen cliënten en hun naasten dossierinformatie inzien en zelf rapportages toevoegen. Voor familieleden is dit vooral prettig om beter te kunnen volgen hoe het met iemand gaat. Over het algemeen heeft het nieuwe ECD voor hen geen grote impact.

INNOVATIE

Hoe het nieuwe ECD de zorg efficiënter maakt

Ook al is het wennen, het nieuwe ECD wordt door medisch specialisten als verbetering ervaren. Zij ervaren het bijvoorbeeld positief dat ze tijdens het rapporteren makkelijk door kunnen scrollen naar andere verslagen of lijsten terwijl de eigen rapportage gewoon zichtbaar blijft. Ook het ontvangen van meldingen bij lab uitslagen wordt als handig ervaren.

Het werken met minder systemen die beter aan elkaar gekoppeld zijn heeft z'n voordelen, maar vraagt gewenning in de onderlinge communicatie en het terugvinden van informatie. Marjon: 'De standaardisering binnen PUUR. heeft zeker voordelen maar het blijft een beetje zoeken met hoe je informatie kan halen en brengen. Als iedereen op dezelfde manier werkt, leren we de systemen beter kennen en zo helpen we elkaar vooruit.'

Aan het woord Marjolein van Roekel- Lambregts

Geestelijk verzorger en voorzitter
van de commissie Ethiek



Waar doen we goed aan? Ethische reflectie binnen De Wever.

Bij De Wever denken we op verschillende manieren na over wat goed is om te doen, ofwel ethiek. De commissie Ethiek en de geestelijk verzorgers spelen hierbij een belangrijke rol. Geestelijk verzorgers zijn deskundig op het gebied van ethiek.

Commissie Ethiek

Al jarenlang heeft De Wever een commissie Ethiek. Zij signaleert, adviseert en ondersteunt op het gebied van ethiek. We stimuleren ethische reflectie op actuele ontwikkelingen en moreel beraad bij dilemma's op de werkvloer.

Situaties en vraagstukken uit de zorgpraktijk waarbij ethisch advies gewenst is kunnen aan ons voorgelegd worden. Wij koppelen dit terug aan de inbrenger.

Wij geven gevraagd en ongevraagd advies aan de Raad van Bestuur. De afgelopen tijd hebben wij bijvoorbeeld geadviseerd over problematiek met betrekking tot leven in vrijheid en de veiligheid van het elektronisch zorgdossier. Daarnaast

toetsen en adviseren wij bij onderzoeken waar wilsonbekwame mensen bij betrokken zijn en/of waarbij privacygevoelige of emotioneel belastende gegevens een rol spelen.

Moreel beraad

In overleg met de vakgroep Geestelijke Verzorging heeft de commissie Ethiek de afgelopen jaren een impuls gegeven aan moreel beraad. Wij zijn ervan overtuigd dat bij de grote veranderingen in de zorg die nu plaatsvinden, moreel beraad kan helpen om op verantwoorde wijze keuzes te maken. Er zijn nieuwe gespreksleiders opgeleid.

Moreel beraad is een gestructureerd gesprek over een moreel dilemma of ethische kwestie. Mogen wij ..., moeten wij ..., is het verantwoord om ...?, kunnen startvragen zijn voor een open gesprek. Het antwoord is niet meteen duidelijk of er wordt heel verschillend over gedacht door verschillende betrokkenen. Het kan een situatie zijn waar je buikpijn van krijgt.



Contact

- Is er een situatie waarover je mogelijk moreel beraad zou willen houden? Overleg met de geestelijk verzorger van de locatie of mail naar: moreelberaad@dewever.nl
- Wil je een vraag of onderzoeksvoorstel voorleggen aan de commissie Ethiek? Mail dan naar: commissie.ethiek@dewever.nl

Dit gesprek wordt stap voor stap begeleid door één van de gespreksleiders. Dit zijn geestelijk verzorgers of leden van de commissie Ethiek. Het doel is om gezamenlijk een zorgvuldige afweging te maken over wat goed is om te doen.

Voorbeelden van morele vragen die de afgelopen periode aan de orde geweest zijn:

- Moeten wij senior A overplaatsen om hem te beschermen?
- Mogen wij senior B haar elektronische sigaret afnemen?

Elke deelnemer heeft een eigen inbreng en daardoor leer je elkaar beter kennen en begrijpen. Ook krijg je daardoor meer inzicht in de verschillende kanten van het dilemma. De zorgvuldige afweging die je samen maakt helpt om uit te kunnen voeren wat je met elkaar hebt afgesproken, ook al zijn er nadelen bij elke keuze.

Week van reflectie

Elk jaar in november doet De Wever mee aan de landelijke Week van Reflectie. Dit wordt voorbereid door een werkgroep van

geestelijk verzorgers en leden van de commissie Ethiek. In deze week nodigen we medewerkers op verschillende manieren uit tot reflectie op kwaliteit van zorg.

In 2025 ging het om omgaan met verschillen in het kader van cultuursensitieve zorg (zorg die aansluit bij iemands waarden, gewoonten en achtergrond). Het thema was: 'welke oren zet jij aan?' Op alle locaties konden medewerkers een dobbelspel met vragen doen en hingen er posters met stellingen. Ook op intranet was aandacht voor dit onderwerp.

Het Medewerkersplein

Één plek voor vragen over jezelf als medewerker bij De Wever

Sinds kort hebben alle collega's van De Wever één centraal aanspreekpunt voor vragen over zichzelf als medewerker: het Medewerkersplein. Vragen over roosters, salaris, ontwikkelmogelijkheden of andere HRM-zaken komen hier samen. We spraken met Rianne Jasperse (manager HRM), Lauren Jenkins (projectleider Medewerkersplein), Erica Cremers en Judith Mol (Medewerkersplein) en Jacqueline Leijten (personeelsadministratie) over de kracht van het Medewerkersplein.

Van idee naar realiteit

Het idee voor het Medewerkersplein ontstond in 2023, toen een werkgroep de 'reis van medewerkers' binnen De Wever in kaart bracht. 'We zagen dat medewerkers met hun vragen op verschillende plekken terechtkwamen,' vertelt Rianne. 'Het was niet altijd duidelijk waar je moest zijn, waardoor collega's soms van het kastje naar de muur werden gestuurd of verschillende antwoorden kregen op dezelfde vraag. Toen wisten we: hier ligt een kans.' De oplossing werd één centrale plek voor alle vragen over het medewerker-zijn. In mei 2024 startte het project. Lauren: 'Er waren bouwtechnische aanpassingen nodig, afdelingen verhuisden, taken werden herverdeeld en werkwijzen op elkaar afgestemd. Tegelijkertijd ging het dagelijkse werk gewoon door. Na anderhalf jaar voorbereiding werd het Medewerkersplein officieel geopend.'

Wat maakt het Medewerkersplein bijzonder?

'Alle HRM-kennis van De Wever komt nu samen op één plek,' vertelt Judith. 'Collega's weten waar ze terechtkunnen met hun vragen over zichzelf als medewerker. Dat zorgt voor overzicht, eenduidige antwoorden en snellere afhandeling.'

Ook voor de HRM-teams en

personeelsadministratie brengt deze werkwijze voordelen. Jacqueline: 'Doordat vragen centraal binnenkomen, zien we welke onderwerpen vaak terugkomen en waar processen slimmer kunnen. Deze inzichten helpen ons om continu te verbeteren. Daarnaast leren collega's van elkaar door de variatie aan vragen en de samenwerking tussen disciplines.'

Zo werkt het Medewerkersplein

Medewerkers kunnen contact opnemen via telefoon, WhatsApp, e-mail of persoonlijk. Erica: 'De collega die een vraag oppakt, blijft het vaste aanspreekpunt. Ook als er meerdere disciplines bij de vraag betrokken zijn. Dat maakt het contact persoonlijk en overzichtelijk.' Lauren vult aan: 'Een vraag lijkt soms eenvoudig, maar hangt vaak samen met andere onderwerpen. Soms zit er ook een behoefte áchter de vraag. Door het totaalplaatje in beeld te brengen, kunnen we echt meedenken. Bijvoorbeeld: een medewerker wil meer werkuren, maar dat kan op de huidige locatie niet. Samen zoeken we naar mogelijkheden op andere locaties binnen De Wever.'



Voor iedereen bij De Wever

Het Medewerkersplein is er voor medewerkers, leerlingen, stagiaires, vrijwilligers en toekomstige collega's. Gedurende hun hele loopbaan bij De Wever kunnen zij terecht met vragen over zichzelf als medewerker, bijvoorbeeld over contracten, loopbaan of andere HRM-zaken.

Altijd dichtbij

Het Medewerkersplein is fysiek gevestigd op De Hazelaar (route 14) en daarnaast bereikbaar via **medewerkersplein@dewever.nl**, **telefoon + 13 13 750 1530** en **WhatsApp +31 6 18 91 20 47**. Op het intranet is er een eigen pagina met informatie en veelgestelde vragen te vinden. In 2026 start een pilot waarbij het Medewerkersplein maandelijks andere locaties van De Wever bezoekt.

De opening

Op 9 december 2025 werd het Medewerkersplein officieel geopend op De Hazelaar. Na een welkomstwoord van Rianne en een korte toespraak van bestuurder Jack Jansen volgde het lint-doorknipmoment met collega's van WeverThuis, de OR en VVAR. Vervolgens werden alle collega's van het Medewerkersplein voorgesteld.

Ook op andere locaties van De Wever werd aandacht besteed aan deze mijlpaal. Collega's konden meedoen aan een fotowedstrijd. Daarnaast werd de opening gevierd met een typisch Tilburgse lekkernij: de Tilburgse Verleiding. Zo markeerde het Medewerkersplein een symbolisch begin van een plek die het werken bij De Wever nóg makkelijker maakt.

Het begeleidingsmodel van De Wever

Helderheid en verbinding rondom studenten en stagiaires

Bij De Wever vinden we het belangrijk om talent te boeien, binden én te behouden. Om dat te realiseren, is onder andere het begeleidingsmodel ontwikkeld. Maar wat houdt dit model precies in en hoe werkt het in de praktijk? We spraken met Dorien Coenen (Strategisch adviseur Wever Academie) over de totstandkoming, de uitdagingen en de eerste resultaten.

Waarom is er een nieuw begeleidingsmodel ontwikkeld?

‘Voorheen was het niet altijd duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk was rondom de student,’ legt Dorien uit. ‘Dat leidde soms tot situaties waar de student last van had in directe of indirecte zin. Rondom de student zijn verschillende begeleidingsrollen, van coachend tot regisserend. Het was belangrijk dat dit nu als organisatie op één manier gebeurt, zodat voor iedereen helder is wie waarvoor verantwoordelijk is.’

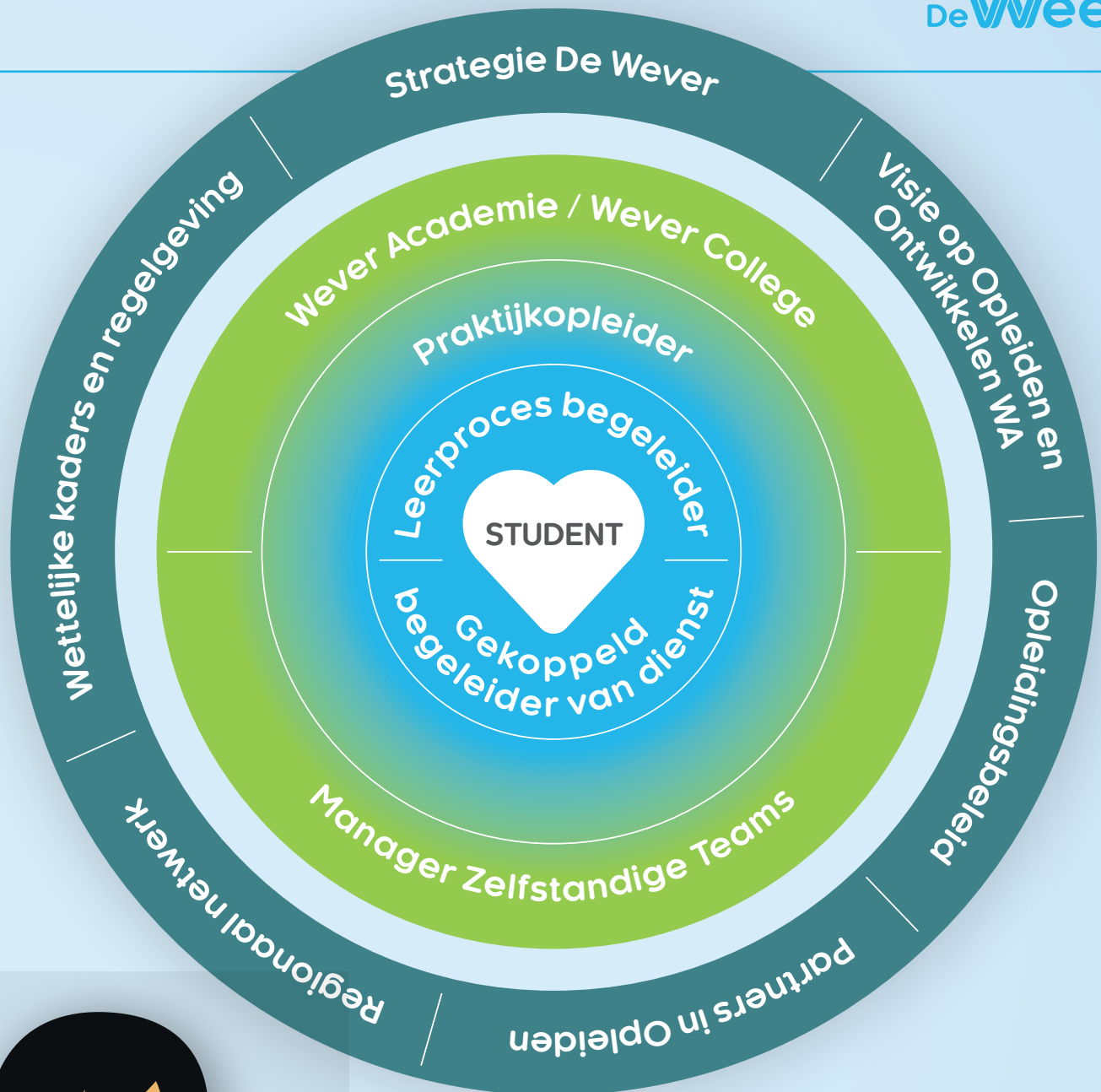
‘Het doel van het model gaat verder dan praktische duidelijkheid. Het hogere doel is het boeien, binden en behouden van toekomstige collega’s. Door al tijdens de opleiding heldere begeleiding te bieden wordt het leren beter en leuker en leggen studenten een sterke verbinding met De Wever. En dat betekent dat we er na de opleiding een enthousiaste nieuwe collega bij hebben.’

Hoe is het begeleidingsmodel ontstaan?

‘We zijn begonnen met literatuuronderzoek,’ vertelt Dorien. ‘Uit onderzoek blijkt dat duidelijke structuren rondom verantwoordelijkheden zorgen voor veiligheid, helderheid en plezier voor studenten. Niet alleen coachende begeleiding is nodig op de werkvloer, maar ook regisserende begeleiding.’

‘Juist op dat regisserende vlak was er eerder soms onduidelijkheid: wie voert de regie? De manager, Wever Academie of de leerprocesbegeleider? De lecturer practitioners hebben vanuit hun expertise meegekeken met het vertalen van relevante literatuur naar een praktisch en goed model.’





De Wever Begeleidingsmodel Wever Academie (WA)

**Coachende
begeleiding**

**Regisserende
begeleiding**

Het begeleidingsmodel van De Wever creëert heldere rollen, betere begeleiding en een duurzaam opleidingsklimaat. Studenten worden optimaal ondersteund, medewerkers kunnen hun kennis delen en de organisatie bouwt aan een sterke, betrokken toekomst.

Tegen welke uitdagingen liepen jullie aan?

‘Het model moest worden geïmplementeerd terwijl nog niet alle rollen waren ingevuld,’ vertelt Dorien. ‘Zo bestond de rol van praktijkopleider nog niet. Toch was de urgentie groot om te starten. Daarom is begonnen met het zogenoemde ‘laaghangend fruit’: aandacht voor leerprocesbegeleiders, het ontwikkelen van trainingen en het presenteren van het model op alle locaties.’

‘Toch kon het model in deze fase nog niet volledig wortelen. De echte volgende stap is de rol van de praktijkopleider. Hiervan is in november de kick-off geweest. De Wever heeft tot nu toe 25 praktijkopleiders. Deze rol heeft overzicht op de afdeling, ondersteunt de leerprocesbegeleiders en vormt de schakel tussen beleid en praktijk.’

Wat houdt de rol van praktijkopleider in?

‘De praktijkopleider coacht de leerprocesbegeleiders, helpt best practices te verspreiden en bouwt aan een positief opleidingsklimaat op de afdeling,’ legt Dorien uit.

‘Daarnaast zijn er de Link&Learn-momenten: bijeenkomsten waarin praktijkopleiders van en met elkaar leren, in de vorm van intervisie, casuïstiek en inhoudelijke, actuele thema’s. Zo gaan de praktijkopleiders ook een collectief

vormen, waarbij ze zich niet alleen richten enkel en alleen op hun afdeling/locatie, maar ook op organisatieniveau samenwerken vanuit hun rol als praktijkopleider. De praktijkopleider speelt een belangrijke rol in het vormgeven, voeden en bewaken van leercultuur en samenwerking op de afdeling.’

Wat is het verschil tussen de oude en de nieuwe situatie?

‘Vroeger hadden we de aandachtsvelder opleiden, die zich vooral richtte op praktische ondersteuning van studenten. In de nieuwe situatie is er de praktijkopleider, die zich richt op het coachen van leerprocesbegeleiders en het versterken van de verbinding tussen werkvloer en Wever Academie.’

Hoe merken jullie dat het model werkt?

‘We merken dat het begeleidingsmodel echt leeft binnen de organisatie. De bodem is gelegd dat managers, praktijkopleiders en Wever Academie in een driehoek kunnen gaan samenwerken. Iedereen weet elkaar beter te vinden en zoeken elkaar daardoor ook makkelijker op. Studenten ervaren dat er meer aandacht en ondersteuning voor hen is. Studenten hebben nu een vast aanspreekpunt buiten de afdeling. Daardoor worden signalen eerder opgepakt en krijgen studenten sneller de juiste begeleiding.’

Voormalige situatie (Aandachtsvelder Opleiden)	Nieuwe situatie (Praktijkopleider)
Focus op praktische ondersteuning in het proces van de studenten.	Richt zich op coachen van leerprocesbegeleiders en studenten.
Geen structureel overleg op tactisch niveau.	Overlegstructuur praktijkopleiders voor doorvertaling beleid.
Studentenbegeleiding afhankelijk van individuele leerprocesbegeleiders.	Meer eigenaarschap bij de leerprocesbegeleider.
Verbinding tussen werkvloer en Wever Academie is vooral praktisch.	Sterkere samenwerking waarbij elkaars expertise wordt benut.
Beperkte zichtbaarheid van opleidingsontwikkelingen op de werkvloer.	Sneller inspelen op wat er speelt in de praktijk.

‘Veel vragen die bij ons binnenkomen gaan over leer- en/of begeleidingsproblematiek. Nu de mentoren voor zowel student, manager als praktijkopleider zichtbaar zijn, en vice versa, kan hier veel sneller en beter op gehandeld worden. Er wordt nog te veel afgeschoven op leer- en begeleidingsproblematiek, terwijl het in de meeste gevallen gaat over de onderlinge relatie. Door dit sneller en samen op de juiste manier af te pellen kan het beter gehandeld worden waardoor er meestal een win-win situatie ontstaat. Waar dit eerder vaak leidde tot onbegrip of een snelle oplossing zoals een overplaatsing, kijken we nu samen wat er echt aan de hand is. Wat heeft de student nodig in zijn/haar leerproces? Wat speelt er op de afdeling? Door hierover met elkaar in gesprek te gaan, ontstaat er vaak weer ruimte om samen verder te gaan.’

Wat levert het begeleidingsmodel op?

1. Studenten ervaren meer regie en ondersteuning tijdens hun opleiding.
2. Leerprocesbegeleiders worden gecoacht en ondersteund door praktijkopleiders.
3. Managers en praktijkopleiders werken intensiever samen en hebben beter zicht op wat er speelt op de werkvloer.
4. Opleiden wordt een vanzelfsprekend onderdeel van het werk, waardoor studenten als volwaardige medewerkers worden gezien.
5. Het begeleidingsmodel wordt ook toegepast in de begeleiding van lerende collega's. Denk aan CIO's, trainee managers, verzorgenden/verpleegkundigen in vervolgopleiding.



Praktijkopleiders aan het woord



Kortdurende Zorg: Jessica Michels

Praktijkopleider en senior verpleegkundige

Ik werk op afdeling Rietveld, een professionele werkplaats (voormalig (M-)ZIC) waar medewerkers en studenten samen blijven groeien. Sinds de implementatie van de rol van praktijkopleider ervaren we meer rust, structuur en duidelijkheid binnen het opleidingsklimaat. In mijn rol coach ik leerprocesbegeleiders, deel ik best practices en werk ik aan een sterke leercultuur. In het doorvoeren van veranderingen en aanpassingen zijn we nog lerende. Studenten geven echter nu al aan dat zij zien dat ik zichtbaar ben gegroeid en beter aansluit bij hun leerproces en het leerklimaat op de afdeling, mede door de opleiding tot praktijkopleider en de aangereikte tools vanuit Wever Academie.

Langdurige Zorg: Cindy Wilmsen

Praktijkopleider en senior verpleegkundige

De overgang van aandachtvelder opleiden naar praktijkopleider zag ik als een mooie uitdaging. Het begin van de implementatie bracht vragen: wat ga ik anders doen, wat zijn de verwachtingen? In mijn rol kijk ik niet alleen naar het leerklimaat, maar ook naar het coachen van leerprocesbegeleiders en leerlingen. Coachend begeleiden vraagt om een andere aanpak dan men gewend was: van sturen naar vragen stellen, van oplossingen geven naar eigenaarschap stimuleren. Dit is zeker een uitdaging voor de leerprocesbegeleider als voor de leerling, om daadwerkelijk eigenaarschap te nemen in het leerproces.

De Wever Thuis: Sjoerd van Son

Praktijkopleider en senior verpleegkundige

Ik ben in september gestart met de opleiding tot praktijkopleider in de gezondheidszorg. Tijdens mijn werk heb ik altijd al een affiniteit gehad met het coachen en begeleiden van studenten en collega's. Op dit moment ben ik de kennis die ik tijdens de opleiding op doe, in de praktijk aan het toepassen. We zijn bijvoorbeeld binnen cluster Noord van De Wever Thuis gestart met bespreken van leerdoelen. Dit wordt binnen het team ervaren als een positieve toevoeging waardoor we als cluster blijven leren en ontwikkelen.



Psychologen gaan een belangrijkere rol spelen in de organisatie van de zorgverlening

Binnen de ouderenzorg is de arts doorgaans verantwoordelijk voor het coördineren van de zorg. Kan die rol ook door een andere professional vervuld worden? Binnen De Wever zien we een verschuiving van een voornamelijk medische focus naar meer aandacht voor kwaliteit van leven. Het welbevinden van senioren komt steeds centraler te staan. 'Het is daarom logisch dat wij als psychologen meer het regiebehandelaarschap op ons gaan nemen,' zeggen Anita de Beer en Hilde van Meel.

Nog dichterbij de senior

Deze ontwikkeling speelt met name op de PG-afdelingen, waar mensen met dementie wonen. Anita en Hilde werken beiden als GZ-psycholoog bij De Wever. Anita vertelt: 'Het is een proces waar we middenin zitten.'

'Als regiebehandelaar heb je een coördinerende rol, maar wel altijd in samenwerking met de arts', geeft Hilde aan. 'Onze werkgebieden zijn niet zwart-wit, maar overlappen elkaar.' Deze werkwijze geldt voor de PG-afdelingen binnen De Wever. Op de somatische afdelingen blijft de arts regiebehandelaar, omdat daar

de lichamelijke zorg op de centraal staat. De bedoeling is dat uiteindelijk alle PG-afdelingen een GZ-psycholoog als regiebehandelaar krijgen.

“Je bent duidelijker de spin in het web.”

Kijken naar wat belangrijk is in het leven van kwetsbare senioren

Hilde licht toe wat de overwegingen zijn voor deze stap: ‘Waar we eerst meer focusten op het medisch model - mensen zo gezond mogelijk houden – denken we nu meer na over wat belangrijk is in het leven van kwetsbare senioren: het welzijn en welbevinden.’ Als dat voorop staat, raakt dit de psychologie. Anita vult aan: ‘Als GZ-psycholoog houd je je veel bezig met probleemgedrag. In de rol van regiebehandelaar kijk je breder en heb je meer het welzijn in kaart.’

Hilde: ‘Ik merk dat ik nog dichterbij sta, bij het team én bij de senioren.’ Ook Anita ervaart dat zo. ‘Je schakelt en overlegt veel makkelijker met de familie. Je bent meer betrokken en kunt meer meedenken over het welzijn. Waar we voorheen sneller medicatie inzetten bij probleemgedrag, kijken we nu vaker naar gedrag zelf. Daarin zit duidelijk een verschuiving.’

Sneller schakelen

Ook merkt Anita dat de behandelaren zoals de ergotherapeut en de fysiotherapeut sneller met haar schakelen als het gaat om de organisatie van zorg. Het is een andere manier van werken.

Hiervoor waren zij als GZ-psycholoog minder in zicht, nu kunnen ze vroegtijdiger aan de slag, waardoor escalatie van probleemgedrag kan worden voorkomen.

Samenwerking blijft belangrijk

Landelijk gezien is deze ontwikkeling nog niet overal zo ver gevorderd als bij De Wever. Op een aantal plekken vervult de GZ-psycholoog al de rol als regiebehandelaar op PG-afdelingen, maar op veel locaties is dat nog niet het geval. Anita en Hilde onderzoeken momenteel of ook basispsychologen deze rol kunnen vervullen en wat daarvoor nodig is. Anita: ‘Dit is een ontwikkeling die landelijk gezien heel nieuw is. Wij zijn bij De Wever de enige die daarmee bezig zijn.’

Hilde besluit: ‘Goed regiebehandelaarschap vraagt om stabiliteit en continuïteit. We weten allemaal hoe de ouderenzorg onder druk staat, dus dat maakt het wel een uitdaging.’

Voorheen was de specialist ouderengeneeskunde regiebehandelaar. Een aantal jaar geleden is De Wever een switch gaan maken. Op steeds meer PG-afdelingen is de GZ-psycholoog nu regiebehandelaar.

Een regiebehandelaar ziet erop toe dat:

- de continuïteit en samenhang van de zorgverlening wordt bewaakt en dat waar nodig de gezamenlijke behandeling wordt aangepast.
- er een adequate informatie-uitwisseling en voldoende overleg is tussen bij de samenwerking betrokken zorgverleners uit verschillende disciplines.
- er één vast aanspreekpunt is voor het tijdig beantwoorden van vragen over de behandeling. De regiebehandelaar hoeft niet zelf het aanspreekpunt te zijn.

Zelf Aan Zet

In Zelf Aan Zet laten we zien wat reablement in de praktijk betekent bij De Wever. Aan de hand van persoonlijke verhalen tonen we hoe mensen, elk op hun eigen manier, werken aan zelfstandigheid en kwaliteit van leven.



Corné – Stap voor stap naar meer vrijheid

Voor Corné is zijn wens helder: opnieuw zoveel mogelijk zelf kunnen bewegen en uiteindelijk weer leren lopen. Wat voor velen vanzelfsprekend is, vraagt voor hem vandaag voorbereiding, doorzettingsvermogen en vertrouwen. Binnen het reablement-traject ZoalsThuis bij De Wever werkt Corné intensief aan zijn herstel, onder andere met fysiotherapie. Stap voor stap bouwt hij aan meer zelfstandigheid, met ondersteuning dichtbij en afgestemd op zijn tempo.

Waar reizen vroeger zijn werk en passie was, krijgt vrijheid nu een nieuwe betekenis. Zelf kunnen bepalen waar en hoe hij zich verplaatst, maakt opnieuw het verschil. Reablement helpt Corné om die vrijheid weer op zijn manier te ervaren.

Benieuwd naar het verhaal van Corné? Bekijk de video via de QR-code.

Arno – Muziek als motor om in beweging te blijven

Arno leeft al acht jaar met de ziekte van Parkinson en volgt het reablement-traject bij De Wever. Muziek loopt als een rode draad door zijn leven. Al sinds zijn tienerjaren speelt hij gitaar en drumt hij en die passie is vandaag nog steeds een belangrijke bron van energie en motivatie. Binnen het reablement-traject VoorThuis krijgt Arno zowel muziektherapie als fysiotherapie. Die combinatie helpt hem om zo soepel en actief mogelijk te blijven. Niet door te focussen op wat moeilijker wordt, maar door aan te sluiten bij wat hem kracht geeft.

Reablement vertrekt vanuit wat wél kan. Voor Arno betekent dat zijn liefde voor muziek blijven beleven en zo zijn kwaliteit van leven behouden, ondanks Parkinson.

Benieuwd naar het verhaal van Arno? Bekijk de video via de QR-code.



Mieke – Zelfstandig blijven, ook op 89-jarige leeftijd

Mieke is 89 jaar en woont al 14 jaar in een woonzorglocatie. Stilzitten is niets voor haar: ze blijft dagelijks actief, doet haar eigen was en maakt vaste rondes door het gebouw. Zelfstandigheid zit diep verankerd in wie ze is. Via het reablement-traject ZoalsThuis bij De Wever krijgt Mieke begeleiding die haar helpt om die zelfstandigheid te behouden. In gerichte lessen oefent ze praktische vaardigheden die haar ondersteunen om zelf keuzes te blijven maken in het dagelijks leven.

Reablement gaat niet over leeftijd, maar over mogelijkheden. Mieke toont hoe waardevol het is om mensen te blijven versterken in wat ze zelf willen en kunnen doen.

Benieuwd naar het verhaal van Mieke? Bekijk de video via de QR-code.





Zandstaete:
een thuis waar
culturen en
generaties elkaar
ontmoeten



Bij wooncentrum Zandstaete draait het om meer dan wonen en zorg. Ontmoeting, verbinding en samenleven staan hier centraal. Twee elementen maken deze locatie uniek: de Oosterse buurtkamer en het concept van de woonmaatjes. Samen laten zij zien hoe cultuur, zorg en generaties elkaar kunnen versterken.

Een plek die voelt als thuis: de Oosterse buurtkamer

De Oosterse buurtkamer ontstond vanuit een duidelijke behoefte in de wijk 't Zand, waar veel senioren met een migratieachtergrond wonen. Tegelijkertijd bleken zij minder vaak de stap naar wonen met zorg te zetten. 'Er rust vaak nog een taboe op een wooncentrum,' vertelt Nissrine Chemri, medeoprichter van Dar El Aziza. Vanuit deze werkgroep worden helpen handen geworven en aangestuurd om juist die drempel te verlagen. 'Maar de zorgvraag is er wel. De vraag is dan: hoe zorgen we dat mensen zich hier welkom en thuis voelen?'

Samen ontwerpen en cultuursensitief werken

Al vóór de opening van Zandstaete gingen Dar El Aziza en Zandstaete hierover met elkaar in gesprek. Dat leidde tot cultuursensitieve coaching voor medewerkers én tot de inrichting van een Oosterse buurtkamer. 'Alles in deze buurtkamer roept herkenning op,' vertelt Nissrine. 'De warme kleuren, Oosterse lampen, gouden accenten, patronen op tafels, theesets en tajines. Deze vertrouwde sfeer geeft een gevoel van thuis.'

Vrijwilligers en familie maken het verschil

De buurtkamer beschikt over een halal-keuken waar bijna dagelijks vers wordt gekookt. Dat gebeurt door helpende handen en familieleden. 'Zorgen voor elkaar zit diep in deze cultuur,' legt Nissrine uit. 'Als iemand hier woont, voelen mensen in de omgeving vaak de behoefte om te helpen. De één kookt meerdere dagen per week, een ander schenkt thee, helpt bij het ontbijt of maakt een wandeling met bewoners.'



Van herkenning naar ontmoeting

Momenteel wordt de Oosterse buurtkamer vooral gebruikt door bewoners van Zandstaete met een Marokkaanse of Turkse achtergrond. 'We kijken ook vooruit,' vertelt buurtverbinder Carla van den Boer. 'We willen dat dit een ontmoetingsplek wordt voor alle bewoners en buurtbewoners. Een ontwikkeling die voorzichtig zichtbaar wordt.'

Jong en oud onder één dak: de woonmaatjes

Verspreid door het gebouw wonen de woonmaatjes: studenten en jonge koppels die

bewust kiezen voor Zandstaete. Niet alleen vanwege de betaalbare woonruimte, maar vooral vanwege het idee achter het concept. In ruil voor hun appartement zetten zij zich 30 uur per maand in voor hun burens en de gemeenschap. Pien en Juniën wonen sinds vorig jaar in Zandstaete. 'Ieder woonmaatje heeft een eigen etage', vertelt Juniën. 'Dat noemen we ons buurtje. Het voelt echt als burens zijn. Even binnenlopen voor een kopje koffie, een praatje maken of samen naar de Westermarkt.'

Vrijwilligerswerk en activiteiten

De inzet van de woonmaatjes is flexibel en veelzijdig: helpen bij maaltijden, afwassen, afval wegbrengen, wandelen, spelletjes doen, koffiedrinken of gewoon een luisterend oor bieden. 'Als wij bij eetmomenten aanwezig zijn, kan een zorgmedewerker andere taken oppakken,' vertelt Pien. 'En wanneer wij iets voor bewoners doen, hebben zij minder vraag naar zorg en begeleiding, waardoor het werk voor zorgmedewerkers iets lichter wordt.'

Daarnaast organiseren woonmaatjes ook zelf activiteiten. Pien zette creatieve middagen op met wat erverven, kaarten maken en herinneringen ophalen met oude foto's van Tilburg. Juniën is vaak te vinden bij de kookclub of aan de rummikubtafel. 'Door samen te koken en langer te tafelen ontstaat echt een huiskamergevoel,' zegt hij.

Kleine momenten, grote waarde

Voor bewoners betekenen de woonmaatjes extra nabijheid en levendigheid. 'Ik heb geïnvesteerd in een band met bewoners,' zegt Juniën. 'Zodra er vertrouwen is, komen ze ook zelf naar je toe. Een bewoner leerde me het kaartspel rikken. Toen zei ze: "Morgen is er een toernooi. Jij gaat meedoen! We gaan samen winnen." Dat is zo leuk.'

De woonmaatjes krijgen ondersteuning die past bij het wonen in een huis met senioren die zorg nodig hebben. Ze kunnen deelnemen aan workshops over onderwerpen zoals dementie en grenzen stellen. Ook zijn er vaste momenten om ervaringen te delen. 'De lijntjes zijn kort. We kunnen altijd terecht bij de buurtverbinders,' vertelt Pien.

Betrokkenheid maakt het verschil

Wat de Oosterse buurtkamer en de woonmaatjes verbindt, is betrokkenheid. In Zandstaete doen bewoners, jongeren, familie en helpende handen iets voor elkaar. Hierin worden zij ondersteund door professionals. Iedereen draagt iets bij. Zandstaete is pas in maart 2025 geopend, maar laat nu al zien hoe bijzonder het is wanneer mensen van verschillende culturen en generaties samenleven en naar elkaar omkijken. Het is een plek waar culturen samenkomen, generaties elkaar versterken en zorgen voor elkaar vanzelfsprekend onderdeel van het dagelijks leven wordt.



A man and a woman are sitting at a wooden table in a cafe, playing a board game. The woman, with red hair in a bun and wearing a grey sweater, is looking at the game. The man, wearing a blue shirt and glasses, is moving a piece. The table is covered with many small, light-colored game pieces and two black racks holding numbered pieces. A small vase with orange flowers sits on the table. In the background, there are large windows looking out onto a patio with tables and chairs.

De Wever

Contact

Postbus 1173

T 0800 339 3837

E info@deweever.nl

W www.deweever.nl



DeWeverTilburg



@dewevertilburg



De Wever

