

Eerste editie

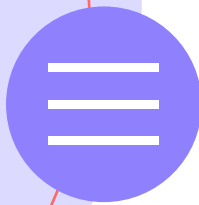
Team van de toekomst

Inspiratiemagazine

Tips, tools
en praktijk-
verhalen

Gelijkwaardig
samenwerken
met naasten
en vrijwilligers

Inhoudsopgave



Inleiding

1

Waarom een Team van de toekomst?



2

Hoe ziet het Team van de toekomst eruit?



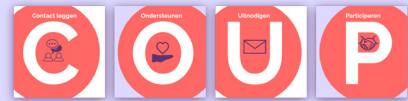
3

Hoe vergroot je bewustwording?



4

Gelijkwaardigheid als basis



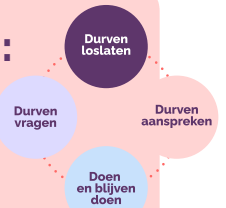
5

Het belang van kernwaarden



6

Anders werken: anders kijken, denken en doen



7

Samenwerken in de driehoek



8

Wat mogen mantelzorgers en vrijwilligers wel en niet doen?



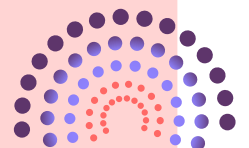
9

Familie als vrijwilliger



10

Over Waardigheid en trots voor de toekomst



Inleiding

In het Team van de toekomst werken beroepskrachten, mantelzorgers, naasten, vrijwilligers en zorgzame buurten gelijkwaardig samen voor de beste zorg voor cliënten en bewoners. Het team kijkt verder dan alleen verzorging en richt zich ook op het welzijn van ouderen.

Gelijkwaardig samenwerken vraagt om een blijvende verandering in structuur en cultuur. De wegwijzer informele zorg beschrijft een stappenplan volgens onderstaand model. In dit inspiratiemagazine staat 'verrichten' centraal.


- Wat betekent gelijkwaardig samenwerken?
- Hoe pak je dat aan?
- Waar begin je?
- Hoe ga je om met wettelijke grenzen en juridische kaders?

..... 

Het **verrichten** gaat om het 'wat': ofwel het samen zorgen in de praktijk. In dit inspiratiemagazine delen we tips, handige tools en voorbeelden uit de praktijk.

Gelijkwaardig samenwerken: Hoe doe je dat?



 **Richten** draait om het 'waarom': het formuleren van een gedeelde en gedragen visie op samenwerking met de informele zorg. Hierbij worden de meerwaarde en de urgentie benadrukt en een beleidskader geschetst.



Bij **Inrichten** staat 'hoe' centraal: de implementatie van een nieuwe werkwijze en de borging in werkprocessen. Afspraken over juridische en wettelijke kaders binnen de samenwerking met informele zorg.

Nut en Noodzaak

1 Waarom een Team van de toekomst?

Hoe zorgen we dat ouderen een goede kwaliteit van leven houden en zoveel mogelijk zelfredzaam blijven? De langdurige zorg voor ouderen staat voor grote uitdagingen. Vergrijzing, het toenemende personeelstekort en verzwaring van de zorgvraag vragen om een andere organisatie van zorg en ondersteuning. Van zorgen voor naar samen zorgen mét in het Team van de toekomst.

In dit team werken beroepskrachten gelijkwaardig samen met mantelzorgers, naasten, vrijwilligers en zorgzame buurten van de cliënt. Dit samen zorgen vergroot het welzijn en de zelfredzaamheid van ouderen.

Het is belangrijk om in de samenwerking met elkaar in gesprek te gaan en te blijven over wederzijdse wensen, verwachtingen en grenzen met respect voor ieders rol en positie. Door dit te benoemen en serieus te nemen, voorkom je misverstanden en conflicten. Herhaal dit gesprek regelmatig, omstandigheden kunnen namelijk veranderen. Leg afspraken vast in het zorgdossier en evalueer regelmatig samen hoe het gaat. Zo werk je prettig en gelijkwaardig samen. En zorg je samen voor de beste zorg voor cliënten en bewoners.

Samenwerken met informele zorg is het fundament voor welzijn, verbondenheid én geluk



2 Hoe ziet het Team van de toekomst eruit?



Een team met een grote diversiteit. Dat is een van de kenmerken van het Team van de toekomst. Beroepskrachten (formele zorg) werken samen met vrijwilligers, mantelzorgers en andere naasten zoals een buurman (informele zorg) die een oogje in het zeil houdt. Formele zorgverleners zijn medewerkers met een opleiding in zorg en welzijn, maar kunnen ook anders geschoold zijn. Steeds vaker is het mogelijk om flexibel en modulair op te leiden voor zorghandelingen, of bijvoorbeeld over een ziektebeeld en begeleiding bij moeilijk gedrag.

Helemaal bovenaan zie je de zorgzame buurt of gemeenschap. Dit is een plek die zorgt voor ontmoeting, zorg en ondersteuning.

Team van de toekomst



Funcatieprofiel coördinator Informele Zorg bij Florence

Als coördinator informele zorg heb je veel contact met het familienetwerk en/of de mantelzorgers van onze cliënten. Je fungeert als het ware als een 'open loket' waar zij terecht kunnen voor allerlei zaken rondom de informele zorg. Daarnaast ben jij het aanspreekpunt voor vrijwilligers, die jij actief werft om een waardevolle aanvulling te zijn in het welzijn van onze bewoners. In deze functie organiseer je introductie- en thema-avonden, familieavonden en scholing voor mantelzorgers en vrijwilligers. En werk je nauw samen met team welzijn en ondersteunt het MT.

Bekijk het functieprofiel bij Florence

“

Zorgen doen we samen: het sociale netwerk, vrijwilligers en professionele (zorg)medewerkers zorgen er samen voor dat bewoners het leven kunnen leiden dat hen lief is. In mijn functie draag ik op allerlei manieren bij aan deze soepele samenwerking.

Onder andere door samen met de EVV-er een driehoeksgesprek te voeren met de eerste contactpersoon. Door vrijwilligers te werven en te begeleiden. Door met de teams het gesprek aan te gaan over wat zij nodig hebben om meer/soepeler samen te werken met vrijwilligers en het sociale netwerk.

Anastasia Marneth

Coördinator informele zorg Florence
Ondersteuning sociaal netwerk -
Vrijwilligerswerk



3 Hoe vergroot je bewustwording?



Stel je wilt aan de slag met het Team van de toekomst. Waar begin je? Ouderenzorgorganisatie HOZO deed ervaring op met 'dialogosessies' als startpunt van de samenwerking tussen formele en informele zorg. Ciske van Haeringen coach vanuit Waardigheid en trots voor de toekomst organiseerde en begeleidde de sessies. Wat leverde dit op?

[Lees het interview](#)

“
Een organisatie die serieus werk wil maken van de samenwerking tussen formele en informele zorg, begint met een heldere visie op dit punt, met een vertaling naar de praktijk. Want waar sommigen samenwerken zien als een kopje koffie inschenken, hebben anderen het beeld van medicijnen delen. Het is belangrijk uit te gaan van een gezamenlijk toekomstbeeld. Zo'n visie is dan de kapstok voor je plannen.

[Lees het interview](#)

Ciske van Haeringen
coach vanuit Waardigheid en
trots voor de toekomst



Drie tips van Ciske



Tip 1

Begin met een concrete visie.

Bij elke nieuwe bewoner bespreken we hoe het netwerk van familie, vrienden of anderen kan helpen bij de zorg en het welzijn.



Tip 2

Focus op de positieve effecten van samenwerking met de

informele zorg. Cliënten vinden de nabijheid van naasten in het algemeen fijn, het doet hen goed.



Tip 3

Ga in gesprek met professionals die – met de beste bedoelingen – nog wat huiverig staan tegenover het Team van de toekomst. Breng hen meer in contact met informele zorgverleners.

[Lees meer](#)

Fabel over privacy

We communiceren alleen met de eerste contactpersoon, omdat de wet dat voorschrijft.

Vaak wordt informeren verward met instemmen met een behandeling. Dit komt doordat twee wetten door elkaar worden gehaald: de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO) en de privacywetgeving.

Wat zegt de wet?

- **Privacywetgeving:** Zorgverleners mogen geen privacygevoelige informatie delen met anderen dan de cliënt of diens wettelijk vertegenwoordiger.
- **WGBO:** Alleen de cliënt zelf kan instemmen met een behandeling. Als de cliënt wilsonbekwaam is, dan beslist een vertegenwoordiger, zoals een familielid, gemachtigde of mentor.

Geen van beide wetten schrijft voor dat er alleen maar met de eerste contactpersoon mag worden gecommuniceerd. Informeren en communiceren kan met alle familieleden. Overleg over en instemming met de behandeling verloopt via de eerste contactpersoon.

[Toolbox: Samenwerken met informele zorg](#)



Tip

Kijk breder dan de eerste contactpersoon.

Breng het netwerk in kaart met ecogram →

Sociale netwerk in kaart met ecogram

Gezín (G)

Bij ouderen gaat het dan meestal om broers en zusters.

Overige familie (F)

Dit zijn (klein-)kinderen, zwagers, schoonzussen, neven en nichten.

Vrienden (V)

Het contact is van persoonlijke en emotionele aard en kan een belangrijke steun zijn.

Kennissen (K)

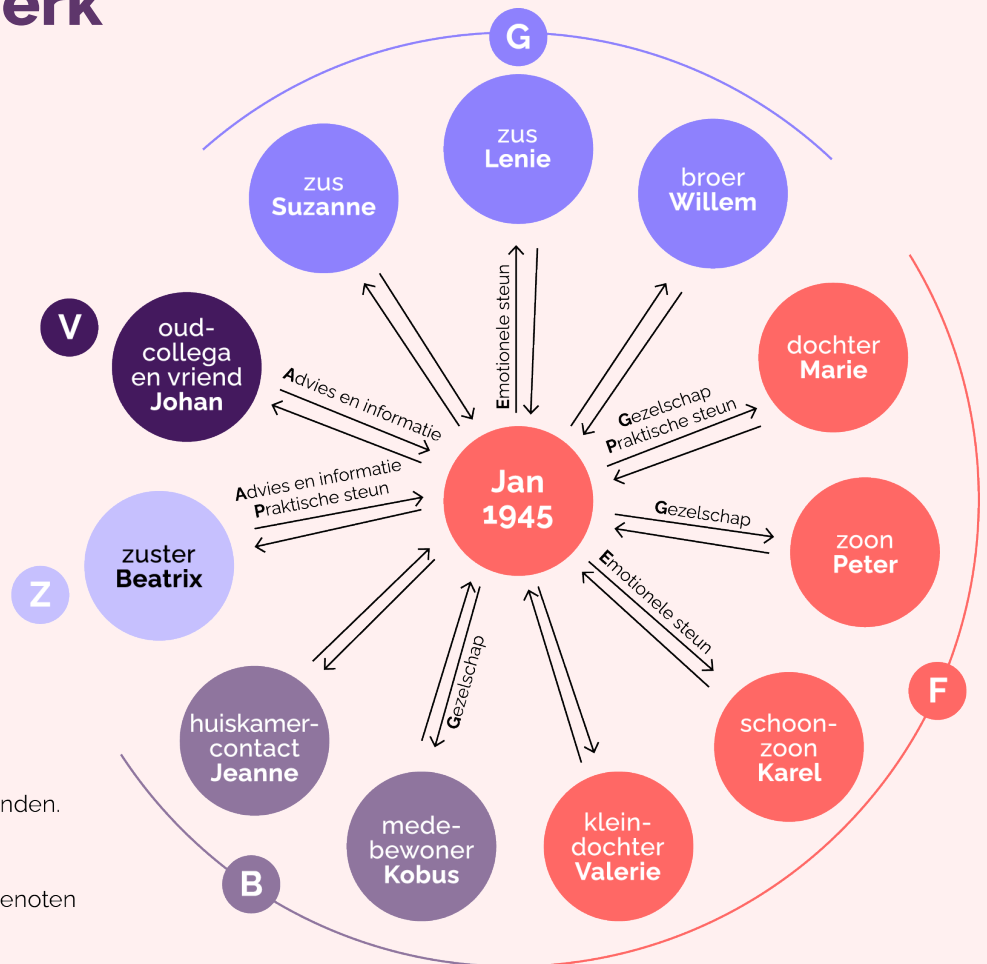
Kennissen, (oude) buren, (oud) collega's, vrijwilligers, maatjes. Het contact is van sociale aard, maar misschien minder persoonlijk en emotioneel van aard dan bij vrienden.

Medebewoners (B)

Directe buren, gang- of huiskamergenoten waarmee men een band ervaart.

Zorgverleners (Z)

Zorgverleners, of andere beroepskrachten zoals verpleegkundigen, artsen, therapeut, dominee/pastoor.



P = praktische steun

G = gezelschap

A = advies en uitwisselen informatie

E = emotionele steun

Gelijkwaardig Samenwerken

4 Gelijkwaardigheid als basis

Gelijkwaardig samenwerken vraagt om een relatie waarin alle betrokkenen elkaar serieus nemen en respect hebben voor elkaars opvattingen. Maar zeker in het begin kennen personen elkaar niet (allemaal even goed). Ze hebben andere kennis, ervaringen en expertise. Gelijkwaardig samenwerken gaat niet over gelijk (lees hetzelfde) zijn, maar

- Van gelijke waarde zijn van mens tot mens.
- Elkaar aanvullen en samen zorgen voor de beste zorg en ondersteuning .
- Elkaar in de waarde laten, naar elkaar luisteren en wederzijds respecteren. Vanuit ieders rol en positie.

Een team dat gelijkwaardig samenwerkt, vormt een goede basis. Bouw daar op voort in de samenwerking met naasten en vrijwilligers.



Onderzoek

Gelijkwaardig samenwerken in de praktijk

Welke obstakels staan een goede samenwerking tussen naasten en professionals in de weg? We vroegen het Erica Witkamp, lector en hoofddocent Verpleegkunde aan het lectoraat 'Zorg om Naasten' van Hogeschool Rotterdam.



Erica
Witkamp

Lees het interview

vanuit mantelzorgers

'Nederland telt vijf miljoen mantelzorgers. Het geeft positieve energie en zingeving om voor een ander te zorgen. Maar ook ervaart tien procent van de mantelzorgers overbelasting. Het is belangrijk dat mantelzorgers het zorgen op een goede, vitale manier kunnen volhouden. We moeten ervoor zorgen dat ze regelmatig een adempauze krijgen, mantelzorg kunnen blijven combineren met bijvoorbeeld hun werk en gezin.'

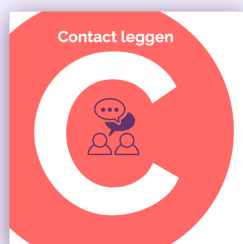
vanuit organisaties

'Beseft dat het voor de teams nogal wat betekent om te gaan samenwerken met mantelzorgers. Professionals krijgen andere taken en verantwoordelijkheden. Ze moeten bijvoorbeeld met naasten over de taakverdeling overleggen en naasten uitleg en instructie geven; ze worstelen met vragen over wat ze mogen afspreken en wie waarvoor verantwoordelijk is. Wie is aansprakelijk als de tillift kapot gaat door toedoen van een naaste? Hoe kan ik toch de toestand van de cliënt in de gaten houden? Het is belangrijk dat organisaties daarbij stilstaan!'

Bekijk de praatplaat
gelijkwaardig samenwerken in een team

Tool

Leer
elkaar
kennen
met



5 Het belang van kernwaarden

Kernwaarden vormen de basis van hoe mensen met elkaar omgaan en samenwerken. Ze bepalen je prioriteiten, wat je doet en ook hoe je dat doet. In een gelijkwaardige samenwerking is het essentieel dat iedereen zich gerespecteerd en erkend voelt. Kernwaarden spelen hierin een belangrijke rol omdat ze:

- ✓ **Richting geven aan gedrag**
Ze helpen teamleden bewust keuzes te maken die bijdragen aan een open en respectvolle samenwerking.
- ✓ **Vertrouwen en respect versterken**
Door elkaars kernwaarden te begrijpen en te respecteren, ontstaat er een veilige en inclusieve werkomgeving.
- ✓ **Eerlijke communicatie bevorderen**
Wanneer samenwerking gebaseerd is op gedeelde waarden zoals transparantie, integriteit en respect, kunnen verschillen in perspectieven constructief worden besproken.
- ✓ **Conflicten verminderen**
Als teamleden handelen vanuit gedeelde waarden, kunnen misverstanden en spanningen sneller worden opgelost.

Kernwaarden zijn het fundament van een sterke, gelijkwaardige samenwerking waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt.

Inspiratie

Bekijk animatie
waardenraamwerk:



6 Anders werken: anders kijken, denken en doen



De overgang van 'zorgen voor' naar 'samen zorgen' vraagt om een gedragsverandering. Dit betekent anders werken, denken en doen. De rol van de medewerker verandert: meer coachend en aansluiten bij de cliënt en het netwerk.



Durven vragen

Als zorgprofessional hoef je niet alles alleen te doen. Durf familie en vrijwilligers te vragen om een actieve rol te spelen. Vraag ook wat mogen we zeker niet van u overnemen? Heldere afspraken zorgen voor duidelijkheid: wie kan wat doen en onder welke voorwaarden?



Durven loslaten

Het is verleidelijk om taken over te nemen, maar samen zorgen betekent dat je loslaat en anderen de ruimte geeft. Dit kost in het begin misschien meer tijd, maar helpt om de zorg toekomstbestendig te maken. Mantelzorgers en vrijwilligers mogen veel meer dan vaak wordt gedacht.



Doen en blijven doen

Verandering gebeurt in kleine stappen. Houd elkaar scherp, reflecteer en stuur bij waar nodig. Blijf samen werken aan de beste zorg, nu en in de toekomst.



Durven aanspreken en waarderen

Samenwerken vraagt om open communicatie. Durf aan te geven wat beter kan, maar ook wat goed gaat. Evaluaties en complimenten versterken het vertrouwen en de betrokkenheid.

Anders werken bij Cordaan



..... Anna Riemersma

Samen zorgen: de toekomst van de zorg

"Ik zie allemaal mensen die iets voor elkaar willen betekenen," zegt Anna Riemersma, programmamanager Informele Zorg bij Cordaan. Met haar collega's werkt ze aan een toekomst waarin zorgprofessionals, familie, vrijwilligers en de wijk sámen zorgen. Geen strikte scheiding meer tussen 'professionals' en 'naasten', maar één team rondom de cliënt.

Durven vragen

Durven vragen

In woonzorgcentrum Nieuw-Vredenburg kregen nieuwe bewoners voorheen een berg informatie over zich heen. Nu gaan medewerkers eerst in gesprek: *Wat kan en wil familie betekenen?* Familieleden krijgen tijd om zich voor te bereiden en voelen zich meer betrokken.

Durven loslaten

Durven loslaten

Het loslaten van oude routines is niet makkelijk. In plaats van alles over te nemen, krijgen mantelzorgers de kans om zorghandelingen te leren. Zo hielp een medewerker een echtgenoot om zijn vrouw te ondersteunen bij het aankleden. In het begin spannend, maar uiteindelijk gaf het hem voldoening.

Durven aanspreken

Durven aanspreken

Een succesvolle samenwerking vraagt om open communicatie. Bij Cordaan worden mantelzorgers uitgenodigd om mee te denken en krijgen medewerkers training om gesprekken effectiever te voeren. Door verwachtingen uit te spreken en complimenten te geven, groeit het vertrouwen.

Anders denken en doen

Anders denken en doen

In Amsterdamse wijken werkt Cordaan met een thuiscoach die ouderen helpt hun netwerk en mogelijkheden te ontdekken. Zo vond een coach een creatieve vrouw met een passie voor vazen maken. In plaats van dagbesteding te ontvangen, geeft ze nu zelf workshops. Deze aanpak bewijst dat samen zorgen niet alleen noodzakelijk is, maar ook waardevol en verrijkend. Cordaan laat zien hoe zorgorganisaties écht het verschil kunnen maken.

[Lees het interview](#)

wegwijzer

Samenwerken met informele zorg

Aandachtspunten voor samenwerking met naasten, mantelzorgers en vrijwilligers in verpleegzorg

download gratis

Bekijk de stappen richten en inrichten in de wegwijzer

In het Team van de toekomst werken beroepskrachten, mantelzorgers, naasten, vrijwilligers en de zorgzame buurt gelijkwaardig samen voor de beste zorg voor cliënten en bewoners. Hoe doe je dat in de praktijk? Welke rol speelt communicatie? Laat je inspireren door praktijkvoorbeelden en maak gebruik van onze tips en tools.

In gesprek over wensen, grenzen en verwachtingen

Een belangrijk element van een goede samenwerking is regelmatig in gesprek gaan over wederzijdse wensen, verwachtingen en grenzen met respect voor ieders rol en positie. Door dit te benoemen en serieus te nemen, voorkom je misverstanden en conflicten. Herhaal dit gesprek regelmatig, omdat omstandigheden kunnen veranderen. Leg afspraken vast in het zorgdossier en evalueer regelmatig samen hoe het gaat. Zo werk je prettig en gelijkwaardig samen en zorg je samen voor de beste zorg voor cliënten en bewoners.



Tip

Schets vanaf het begin duidelijke verwachtingen.

Door open en eerlijk uit te leggen hoe waardevol de hulp van naasten en vrijwilligers is, krijgen zij een beter beeld van wat de zorgorganisatie verwacht. Tijdens het intakegesprek met de toekomstige bewoner en naasten kunnen reële verwachtingen worden geschetst: wat biedt de zorg, wat vinden bewoners en naasten belangrijk, en waarbij willen naasten mogelijk helpen?

Benadruk dat participatie geen verplichting is, maar een waardevolle bijdrage levert aan het welzijn en de kwaliteit van leven van bewoners

[Bekijk alle 11 tips voor samen zorgen](#)



Team van de toekomst

cliënten



In gesprek over
de wederzijdse
wensen, verwachtingen
en grenzen



**medewerkers /
vrijwilligers**

**mantelzorgers /
netwerk**

Communiceren met familie in het verpleeghuis

Hoe voer je goede gesprekken met mantelzorgers of familie van ouderen? Hoe zorg je dat goede communicatie bijdraagt aan gelijkwaardige samenwerking? Goede communicatie met mantelzorgers en naasten helpt bij het samen zorgen voor de cliënt en draagt bij aan het welzijn van ouderen. Ontdek hoe jij als zorgprofessional met aandacht een gesprek voert, omgaat met verschillende wensen, onenigheid in de familie en in gesprek gaat over het samen zorgen. In vier video's zie je herkenbare praktijksituaties in twee varianten: A, zo doe je dat niet- en B, zo doe je dat beter.



Hoe ga je om
met verwachtingen?



Hoe ga je om met verschillende
wensen en waarden?



Hoe voer je het
welkomstgesprek
over samen zorgen?



Hoe ga je om met
onenigheid in de familie?

Bekijk alle video's over communiceren met naasten

Uit de praktijk

Pieter van Foreest
afdeling Albatros

Samen met familie, naasten en vrijwilligers de zorg vormgeven

Hoe zien wij de zorg van de toekomst? Dat bespraken zorgteam, behandelaren, naasten en vrijwilligers. De samenwerking met familie, naasten en de vrijwilligers was een belangrijk onderdeel van deze 'visiesessies'. Welke eyeopener leverde deze gesprekken op?



'De visiegesprekken gaven goed weer hoe medewerkers en familie tegen de zorg van de toekomst aankeken. Het waren echt gesprekken van hen zélf. Een mooi inzicht dat naar voren kwam: naasten wilden wel een grotere rol spelen, maar wisten niet goed hoe en of dat wel mocht. Andersom durfden medewerkers geen hulp van hen te vragen omdat ze ervan uitgingen dat familieleden te druk en overbelast waren. Ook worstelden medewerkers met de vraag wat ze wel en niet konden overlaten aan mantelzorgers en vrijwilligers. Nu zien we dat naasten vaker niet alleen voor hun eigen familieleden komen, maar ook iets betekenen voor de andere bewoners. Want ze weten dat het mag.'



Lisanne Vis-van Dam
Kwaliteitsverpleegkundige

Lees het praktijkverhaal

Uit de praktijk

Grachten Promenade
Sensire

Bouwen aan een nieuwe vorm van verpleeghuiszorg

Iedereen die woont, werkt en leeft op de Grachten Promenade van Sensire wordt een samenwerker genoemd, dus ook de bewoners en naasten. Van de betaalde samenwerkers hebben sommigen een zorgachtergrond, anderen niet. Het is een heel nieuwe manier van werken in de verpleeghuiszorg.

“leven en wonen
zoals thuis”



'De Grachten Promenade heeft als belangrijkste speerpunt 'leven en wonen zoals thuis'. En dat gaat heel ver. Sensire heeft ervoor gekozen om alle voor de hand liggende verpleeghuisstandaarden los te laten. Samenwerkers bereiden zelf de maaltijden. En ook de boodschappen worden door het hele team samenwerkers gedaan. Gezamenlijk bepalen zij wat zij gaan eten en ook op welk moment.'



Silke Rissewijk
Projectleider Sensire

Lees het praktijkverhaal

8 Wat mogen mantelzorgers en vrijwilligers wel en niet doen?

Wettelijke aspecten en juridische kaders

Mag een mantelzorger insuline spuiten bij de eigen naaste? Mag een dochter inzage in het zorgplan van haar moeder? En wat mogen vrijwilligers wel of niet doen als het om zorghandelingen gaat? Hoe zit het met aansprakelijkheid?

Steeds meer zorgorganisaties zien de waarde van samenwerking met familie, mantelzorgers en vrijwilligers. Tegelijkertijd roept het onderwerp veel vragen op. De essentie is: er zijn geen wettelijke belemmeringen voor mantelzorgers, naasten en vrijwilligers om zorgtaken uit te voeren. Het is maatwerk. Ga in gesprek over ieders wensen, verwachtingen en grenzen. Samen zorgen is een uitgelezen kans om de kwaliteit van leven te verhogen.

“

In samenspraak is er veel meer mogelijk dan je denkt. Denk niet in risico's, denk niet: 'wat als het fout gaat?' Durf los te laten, als professional. We gaan richting samen zorgen, eerst en vooral om de kwaliteit van leven te verhogen. De urgentie door werkdruk is er later bij gekomen.

[Lees meer](#)

Yvonne de Jong
Expert informele zorg Vilans



Mag een vrijwilliger toegang krijgen tot het zorgdossier?

Met toestemming van de cliënt of diens vertegenwoordiger mag dit wel. De geheimhoudingsplicht geldt namelijk niet als de cliënt toestemming heeft gegeven voor inzage in diens dossier door mensen die niet bij de behandeling betrokken zijn. Maak ook gebruik van het WIFA-model in de samenwerking met vrijwilligers. In dit geval is het belangrijk de vrijwilliger goed te informeren (I) om hun werk goed te kunnen doen en ze te Faciliteren (F) met instructies en trainingen voor het uitvoeren van hun werkzaamheden.

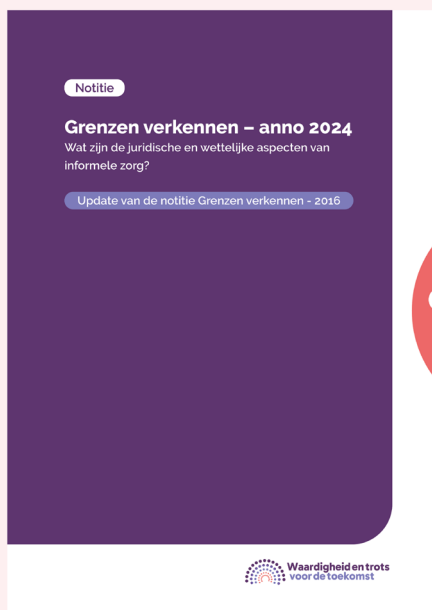
[Lees meer](#)

Mag een mantelzorgers insuline spuiten bij de eigen naaste?

Ja, dat mag. Er zijn geen wettelijke belemmeringen voor het uitvoeren van zorgtaken door mantelzorgers bij hun eigen naaste. Zowel in de thuissituatie als in het verpleeghuis als in het ziekenhuis. Als de cliënt en de mantelzorgers ermee instemmen, legt de zorgaanbieder de afspraken vast in het zorgdossier.

De mantelzorgers is zelf verantwoordelijk, omdat de zorg plaatsvindt in de relatie tussen de mantelzorgers en diens naaste. Het kan gebeuren dat er iets misgaat. De inspectie zal de mantelzorgers dan niet aanspreken op de fout. Dit gebeurt alleen als de mantelzorgers met opzet fouten maakt.

[Lees meer](#)



**Veelgestelde
vragen kaders
mantelzorgers** →

**Veelgestelde
vragen kaders
vrijwilligers** →



SOFA

Samenwerken



Partner in zorg

Ondersteunen



Hulpvrager

Faciliteren



Relatie

Afstemmen



Expert

WIFA



Waarderen



Informeren



Faciliteren



Afstemmen

Video's



9 Familie als vrijwilliger



Wat doe je als een familielid een andere bewoner helpt. Bijvoorbeeld mee naar buiten neemt voor een wandeling. Wordt de mantelzorg dan een vrijwilliger? Ga je dat formaliseren als zorgorganisatie? Zorggroep Elde Maasduinen koos voor een benadering vanuit vertrouwen.

[Lees het interview](#)

“

We bespraken dan zo'n vraagstuk aan de hand van verschillende voorbeelden uit de praktijk. Bijvoorbeeld van een zoon wiens vader last had van glutenallergie. Wat nou als de vader spontaan een glutenkoekje krijgt aangeboden van een ander familielid? Uiteindelijk kwamen we met elkaar tot de conclusie dat het belangrijker is om de waarde van het leven op één te zetten dan om alle risico's volledig uit te sluiten.

[Lees het praktijkverhaal](#)

Miranda de Vries
bestuurder ZGEM



Hoe realiseer je samen doen?

7 tips van ZGEM

1

Experimenteer eerst op kleine schaal

Begin bij een team dat enthousiast is en al iets heeft uitgetest rondom de samenwerking tussen formele en informele zorg.

2

Bewustwording, willen, kunnen en doen

Werk volgens deze stappen. Voor de fase van bewustwording werkt het goed om dialogosessies met alle betrokkenen te organiseren.

3

Geef aandacht aan veiligheid en vertrouwen

Besteed in gesprekken ook aandacht voor de waarden achter dilemma's, zoals veiligheid en vertrouwen. Bijvoorbeeld door het organiseren van een moreel beraad. De term waarde zegt medewerkers niet zoveel. Vraag in plaats daarvan: 'Wat is het goede om in deze situatie te doen?'

4

Maak helder dat de verandering onvermijdelijk is

Schets duidelijkheid over dat de verandering van het Samen doen hoe dan ook nodig is en gaat gebeuren. Maar sluit wel aan bij de teams: Wat hebben jullie daarbij nodig? En hoe kunnen we jullie ondersteunen?

5

Geef er per team invulling aan

Per team aanpakken en invulling geven aan Samen doen is echt een succesfactor. Waar teams staan in het proces, kan namelijk heel verschillend zijn.

6

Geef het tijd

Accepteer dat dit soort veranderprocessen niet vandaag op morgen klaar zijn. Door de urgente opgave, is de neiging soms om te versnellen, maar de realiteit is dat teams tijd nodig hebben voor het proces van cultuurverandering.

7

Vertrouwen in alle lagen

De aanpak van vertrouwen moet op alle lagen van de organisatie voelbaar zijn. Als één teamcoach een medewerker op het matje roept vanwege een 'fout', dan heeft dat het verkeerde effect. Bij ZGEM willen ze dat iedereen die cultuur van vertrouwen uitdraagt.



Leergang informele zorg

BASISMODULE 1 en 2

Ben je op zoek naar goede basiskennis over samenwerken met mantelzorgers, familie en vrijwilligers?

Dan is de basismodule informele zorg echt iets voor jou,

- ✓ structuur en cultuur
- ✓ bewustwording en gedragsverandering

VERDIEPENDE MODULES

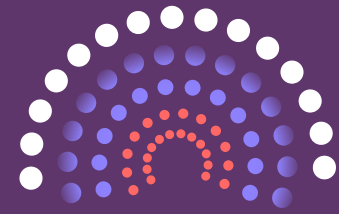
Werk je samen met mantelzorgers, naasten en vrijwilligers en ben je juist op zoek bent naar verdieping binnen het thema?

Volg dan een of meer verdiepende modules:

- ✓ Team van de toekomst
- ✓ Juridische en wettelijke aspecten
- ✓ Digitaal samenwerken met informele zorg
- ✓ Omgaan met lastige situaties
- ✓ Goed werkgeverschap en Team van de toekomst

[Bekijk alle data](#)

10 Over Waardigheid en trots voor de toekomst



**Waardigheid en trots
voor de toekomst**

Vergrijzing, toename van complexere zorgvragen en het groeiend personeelstekort vragen om actie. Het programma Waardigheid en trots voor de toekomst helpt organisaties en professionals bij deze opgaven.

Hoe? Door kennis en goede voorbeelden te delen, samen leren binnen of tussen organisaties te stimuleren en door organisaties met maatwerk in eigen huis te ondersteunen bij het toepassen van bewezen oplossingen. Waardigheid en trots voor de toekomst biedt praktische kennis en ondersteuning op thema's die bijdragen aan toekomstbestendige zorg:

- ✓ **Samenwerken met informele zorg**
- ✓ **Langdurende zorg thuis**
- ✓ **Arbeidsmarkt: samen anders werken**
- ✓ **Technologie en digitale zorg**
- ✓ **Werken aan kwaliteit**

Bekijk animatie



**Aan de slag met
toekomstbestendige
verpleegzorg?**



Maatwerkondersteuning

Wil jij ook maatwerk voor je organisatie? Wil jouw organisatie ook de beweging naar toekomstbestendige verpleegzorg maken? En vraag je je af hoe je dit samen met de zorgprofessionals doet, terwijl ze hier vaak geen tijd of ruimte voor hebben? De ervaren coaches van Waardigheid en trots voor de toekomst staan klaar om je te helpen op thema's als informele zorg, langdurende zorg thuis, arbeidsmarkt: samen anders werken, technologie en digitale zorg en werken aan kwaliteit.

Bekijk onze mogelijkheden voor maatwerkondersteuning

Colofon

Waardigheid en trots voor de toekomst

Contactpersoon: Yvonne de Jong
Tekst: Miriam de Kort en Yvonne de Jong
Interviews: Linda van Ingen en Marit van der Meulen
Ontwerp: Gency.co
Concept en realisatie: Miriam de Kort

Publicatiejaar: februari 2025



Waardigheid en trots voor de toekomst ondersteunt professionals en zorgorganisaties om samen verpleegzorg (thuis) toekomstbestendig te maken.

www.waardigheidentrots.nl