Vecht en IJssel
samen beter

Expertisenetwerk
LEVENSVRAGEN
en OUDEREN

‘Oh, gaat het dáárover?!’

Blijvende aandacht voor levensvragen

Bereikte resultaten in de pilot Levensvragen in Zuylenstede en Meerjarenplan (2014-2019)

Inhoud

Inleiding 3

1. Aanleiding en doel pilot 4
2. Resultaten en leerpunten in het pilotjaar 6
3. Toekomst 10

Bijlagen
- Projectstructuur 13
- 10 tips voor teammanagers 14

Inleiding

Vecht en IJssel wil dat cliënten ervaren dat de medewerkers zorg bieden met menselijke waardigheid en welbevinden als uitgangspunt en dat cliënten voelen dat de medewerkers moeite doen om te weten wie zij als persoon zijn en aandacht hebben voor hun levensvragen.

Om dit nog beter te kunnen doen, nam Vecht en IJssel, locatie Zuylenstede in 2012-2013 deel aan de 1-jarige pilot Aandacht voor Levensvragen van het Expertisenetwerk Levensvragen en Ouderen als onderdeel van een meerjarenaanpak.

"Vecht en IJssel zit al op het goede spoor. Het is al meer gewoon dat 'een praatje' met de bewoner bij het werk hoort, om dit praatje aan te gaan en er niet bang voor te zijn.
In de randvoorwaardelijke sfeer betekent dit dat cliënten altijd de ruimte voelen om te kunnen praten over wat hen bezig houdt. Dat medewerkers een uitnodigende houding hebben en dat de aanwezigheid van geestelijk verzorgers bij cliënten en medewerkers bekend is."

Raad van Bestuur Vecht en IJssel

In dit meerjarenplan werken we de ambitie van aandacht voor levensvragen als integraal onderdeel van zorg verder uit, waarbij we voortbouwen op de ervaringen in de pilot.[1] In hoofdstuk 1 blikken we terug op de aanleiding en doel van de pilot, we beschrijven in hoofdstuk 2 de resultaten en leerpunten tot nu en richten in hoofdstuk 3 de blik op de toekomst, welke voortzetting krijgen de activiteiten en ingezette veranderingen en welke nieuwe mogelijkheden liggen er nog open? Als bijlagen zijn toegevoegd de projectstructuur en een handreiking in de vorm van een tiental tips. Deze tips hebben we geformuleerd naar aanleiding van ervaringen uit het pilotjaar en zijn bedoeld als suggesties voor teammanagers om het onderwerp levensvragen in de praktijk als vanzelfsprekend onderdeel van welzijn en zorg te laten zijn.

Wat betreft de reikwijdte van de resultaten in Vecht en IJssel: De pilot bij de locatie Zuylenstede maakt deel uit van het Experimentenprogramma van het Expertisenetwerk Levensvragen en Ouderen. Mede op basis van de ervaringen in de pilotlocaties, ontwikkelt het Expertisenetwerk een kwaliteitsstandaard 'Omgaan met levensvragen in de langdurende zorg' voor CVZ/het Kwaliteitsinstituut i.o.[2]

Onderdeel van het Experimentenprogramma was een onderzoek bij de pilots door de Universiteit voor Humanistiek (UvH). De onderzoeksresultaten van de UvH staan in een apart rapport, de voor Vecht en IJssel relevante aanbevelingen hieruit zijn meegenomen in dit meerjarenplan.

[1] Gebaseerd op: Plan van aanpak Pilot levensvragen / SMART planning
Verslagen projectgroepbijeenkomsten; Verslagen borgingsgesprekken; Verslag verdiepingsgesprek MT
Verslag gesprek met Cliëntenraad Zuylenstede.

[2] De Eerste Kamer dient nog in te stemmen met de oprichting van het Kwaliteitsinstituut. Naar verwachting gebeurt dit op 26 november 2013.

1 Aanleiding en doel pilot

Vecht en IJssel werkt er naar toe dat aandacht voor levensvragen voor cliënten beter merkbaar wordt in het directe contact tussen cliënt en zorgmedewerker en vrijwilligers.

Dit sluit aan bij de visie op welzijn van Vecht en IJssel dat welbevinden het uitgangspunt is voor de zorg, dat de cliënt de eigen regie voert over het dienstverleningsproces en dat de organisatie een taak heeft om de cliënt te ondersteunen bij welzijn en betekenisgeving aan het dagelijks leven.

In het najaar van 2012 is op basis van gesprekken met cliënten, vrijwilligers, medewerkers en leidinggevenden in de locatie Zuylenstede een plan van aanpak gemaakt voor de pilot waarin we het doel als volgt hebben omschreven.

Het gaat het in het pilotjaar vooral om bewustwording en randvoorwaarden in de organisatie en het verder uitwerken van het perspectief van wat Vecht en IJssel over vijf jaar bereikt wil hebben. Het gaat in het pilotjaar om het uitvoeren van een aantal concrete en haalbare punten in de uitvoering van de dagelijkse zorg en begeleiding.

Passende toonzetting
Bij het uitzetten van het thema in de organisatie zoeken naar acceptabele termen aangezien medewerkers in de gesprekken aangeven dat het vaak allemaal zo zwaar klinkt en ze daardoor bij wijze van spreken bij voorbaat al zitten te zuchten. Denk aan termen als: aandacht, persoonlijk contact, betekenis, levensverhalen, termen die mensen vaak ook gebruiken als ze vertellen waarom ze in de zorg zijn gaan werken. Er hangt natuurlijk iets zwaars rond het onderwerp, en tegelijkertijd sluit het heel erg aan bij de motivatie van veel mensen voor het werk dat ze doen.
We willen dat het voor medewerkers duidelijk is dat het hebben van aandacht voor levensvragen niet alleen iets is wat we moeten maar juist ook iets is wat we willen.

Koersen op structurele verandering
We willen door het uitvoeren van deze pilot een structurele beweging in gang zetten die er in een termijn van vijf jaar toe leidt dat medewerkers en vrijwilligers in staat zijn om cliënten te ondersteunen bij levensvragen en zingeving. De pilot van een jaar is hiervoor de eerste stap en gaat zowel om activiteiten die erop gericht zijn om medewerkers en vrijwilligers hierop beter toe te rusten, als om acties die ervoor zorgen dat de organisatieprocessen bij Vecht en IJssel de gewenste manier van werken ondersteunen. Het uitvoeren van de pilot gaat ook om het uitzoeken welke zaken cruciaal zijn voor structurele verandering.

Uit: Plan van aanpak pilot levensvragen

De vragen waarop de projectgroep naar antwoord zoekt, zijn:

- Wat helpt om het voor medewerkers en vrijwilligers duidelijk te maken dat het hebben van aandacht voor levensvragen niet alleen iets is wat we moeten maar juist ook iets is wat we willen, gezien de visie en missie van Vecht en IJssel.

- Wat helpt om het begrip levensvragen bij medewerkers en vrijwilligers meer in te burgeren en laagdrempeliger te maken?
- Welke zaken zijn cruciaal voor structurele verandering?
- Wat helpt om een structurele beweging in gang te zetten die er in een termijn van vijf jaar toe leidt dat medewerkers en vrijwilligers in staat zijn om cliënten te ondersteunen bij levensvragen en zingeving?

De projectgroep[3] kreeg de opdracht mee de pilot uit te voeren in samenhang met de activiteiten voor het transitieproject Hart aan 't Werk, omdat de visie en doelen van beide projecten nauw op elkaar aansluiten.

Over doodgaan of het leven moe zijn. Hoe kunnen de medewerkers daarmee omgaan? Sommige medewerkers voelen een drempel om met cliënten hierover in gesprek te gaan, 'maar je kunt het gewoon vragen. Ik ben al vijf keer geopereerd en ik ben er nog, maar ik ben wel aan het idee gewend dat ik dood kan gaan. Het is beter dat medewerkers aan cliënten vragen hoe ze erover denken dan dat ze aannemen dat ze weten hoe het zit.'

Uit: verslag gesprek met Cliëntenraad, zomer 2013

[3] Zie bijlage I voor een overzicht van de projectgroep en de projectstructuur.

2 Resultaten en leerpunten in het pilotjaar

‘Oh, gaat het dáárover?!’

Medewerker tijdens workshop levensvragen bij introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers

In de pilot hebben we in drie sporen gewerkt aan de doelstelling:

1. Organisatorische randvoorwaarden
2. Relatie tussen de medewerker/vrijwilliger en de cliënt/naaste
3. Communicatie

Op elk van deze drie sporen hebben we een aantal concrete resultaten bereikt of nog acties gepland. Hieronder staat een overzicht.

1. Resultaten Organisatorische randvoorwaarden

a. Draaiboek thema visie van Vecht en IJssel op levensvragen als onderdeel van introductiebijeenkomsten voor medewerkers. MT heeft besloten dat dit een structureel onderdeel van de introductiebijeenkomst is. (voorjaar 2013)
b. Thema opgenomen in ABC en functieomschrijvingen voor vrijwilligers. (voorjaar 2013)
c. Reflectiegesprekken over verloop pilot met projectleiders en externe begeleider (2013).
d. Gesprek met Cliëntenraad Zuylenstede over visie Cliëntenraad op belang en aanpak van het thema (zomer 2013)

Praten over levensvragen, introductiebijeenkomst nieuwe medewerkers

2. Resultaten Relatie medewerker/vrijwilliger – cliënt

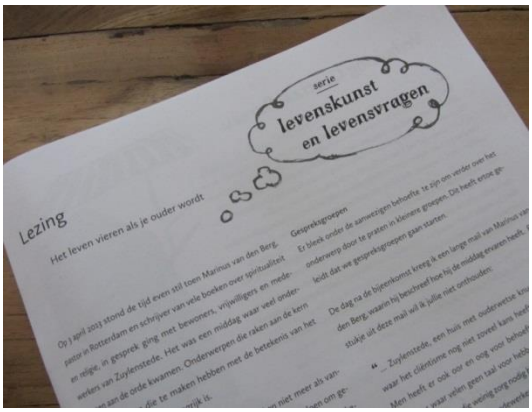
a. Bijeenkomst *Het leven vieren als je ouder wordt* voor cliënten en medewerkers met Marinus van den Berg (3 april 2013)

b. Pilot kleinschalige groepsgesprekken met cliënten, is onderdeel van activiteitenaanbod geworden (najaar 2013)
c. Themabijeenkomsten vrijwilligers en teams (ook in Transwijk en Ewoud) (2013)
d. Reminiscentie-activiteiten Gekoesterd wonen (in ontwikkeling)
e. Levensvragen onderdeel jaarplannen teams (in ontwikkeling). (najaar 2013)
f. Observatie MDO en plan maken meer aandacht voor levensvragen/welbevinden in ZLP (in ontwikkeling) (najaar 2013 en 1e kwartaal 2014)
g. Levensvragen onderdeel van training EWZ als onderdeel Hart aan het werk (in ontwikkeling, 1e kwartaal 2014).

Marinus van den Berg: 'neem de tijd'

3. Resultaten Communicatie
a. Brochure vrijwilligers. (voorjaar 2013)
b. Brochure voor medewerkers, in concept gereed (najaar 2013)
c. Serie levensvragen in nieuwsbrieven voor medewerkers (vanaf voorjaar 2013)
d. Expositie schilderijen cliënten (in voorbereiding i.s.m. studenten Hogeschool Leiden) (najaar 2013)

Brochure voor vrijwilligers over levensvragen cliënten



Serie over levensvragen in nieuwsbrief

4. Resultaten overig

a. Ontvangst Leernetwerk voor leerbijeenkomst over de pilots (7 juni 2013)
b. Medewerking aan kwalitatief onderzoek Universiteit voor Humanistiek (zomer 2013)

Bijeenkomst Leernetwerk bij Vecht en IJssel

Uit gesprekken in de projectgroep en de reflectiegesprekken van de projectleiders en de externe pilotbegeleider bleken de volgende leerpunten:

- **Het woord levensvragen wordt gewoner door het er vaker over te hebben.**
  Meerdere projectgroepleden hebben in hun werk gemerkt dat door de activiteiten en producten, andere medewerkers een duidelijker beeld hebben gekregen bij het woord levensvragen en dat de drempel om erover te praten kleiner is geworden.

- **Door te werken aan een aantal concrete activiteiten neemt de betrokkenheid van andere collega's dan van het team geestelijke verzorging bij het thema toe.**
  Verschillende medewerkers hebben laten zien open te staan voor het thema en graag medewerking te verlenen. Bijvoorbeeld bij het maken van de brochure voor vrijwilligers, het draaiboek voor introductiebijeenkomsten en een artikel in de nieuwsbrief. Een van de teammanagers wilde met de geestelijk verzorger doorpraten over mogelijkheden naar aanleiding van de pilotactiviteiten van het zorgteam bij Respect in Den Haag. De themabijeenkomst op 3 april is op initiatief van deze teammanager georganiseerd. De bestuurder stuurde ter informatie een bericht over trainingsmogelijkheden rondom levensvragen naar ons door, dat was van de trainingswinkel van het Expertisenetwerk.

- **Door als geestelijk verzorger op meerdere manieren zichtbaar te zijn voor cliënten vragen cliënten ook zelf meer om aandacht voor levensvragen.**
  Bijvoorbeeld: Doordat cliënten naar een optreden kwamen kijken waaraan de geestelijk verzorger meedeed, kwam er een uitnodiging van deze cliënten om naar een gespreksgroep te komen om na te praten over levensthema's.

- **Hulpmiddelen en beelden helpen om het thema laagdrempeliger en minder zwaar te maken.**
  Bijvoorbeeld: tijdens de introductiebijeenkomst en het gesprek met de Cliëntenraad was het

verrassend hoe goed bepaalde hulpmiddelen werken, zoals een kort filmpje van Man bijt hond en de kaartjes waarop levensvragen staan. Het is helpend om het thema te doorgronden en om de verbinding van het thema met jezelf te maken. En dat is ook nodig om vervolgens na te gaan wat je zelf met het thema in de zorg wil.

- **Bespreken van zwaardere thema's vraag goede voorbereiding en rustige plek.**
  Bijvoorbeeld: Het thema levensmoeheid speelt actueel bij een aantal cliënten. Een teamgesprek daarover op de teampost verliep rommelig en kwam niet tot zijn recht doordat het team niet goed wist wat de bedoeling van het gesprek was, er veel piepers afgingen en er voortdurend in en uit gelopen werd.

- **Bij bereiken doel rekening houden onvoorspelbaarheid en onderstroom**
  De uitvoering van de geplande activiteiten in de pilot verloopt grillig, soms stagneert het, dan is er ineens weer vaart. Zoals de themabijeenkomst waarvan de datum een aantal keren is uitgesteld en die uiteindelijk heel succesvol was. Dat iets niet meteen lukt wil niet zeggen dat het geen goed plan was of dat er geen behoefte aan is.

- **Verbindingen met andere zaken wordt geleidelijk aan duidelijker**.
  Door met het uitvoeren van het plan van aanpak bezig te zijn komt het thema steeds minder los van andere dingen te staan, worden de verbindingen zichtbaarder en de processen die al in de organisatie gaande zijn en die benut kunnen worden om bij aan te haken, zoals het streven om in de MDO's meer aandacht aan welbevinden te besteden.

3 Toekomst

Vecht en IJssel heeft te maken met veel veranderingen vanwege gewijzigd overheidsbeleid. De beperking van zorgaanspraken vanuit de AWBZ zullen gevolgen hebben voor zowel cliënten als medewerkers. De visie van Vecht en IJssel op het belang van welbevinden blijft overeind en aandacht voor levensvragen heeft nog steeds een plek in het toekomstbeeld van onze organisatie. Via het transitieproject Hart aan 't Werk wordt daaraan volop doorgewerkt en ook daarna blijven we het werken vanuit onze waarden verder ontwikkelen. De betrokkenheid van mantelzorgers en vrijwilligers wordt van nog groter belang. Juist het onderscheidend zijn op kleinschaligheid en identiteit houden we voor ogen.

Beoogde resultaten over vijf jaar

- Aandacht voor levensvragen wordt als vanzelfsprekend onderdeel van welbevinden beschouwd.
- Grotere betrokkenheid cliënten en Cliëntenraad bij de wijze waarop medewerkers en vrijwilligers omgaan met aandacht voor levensvragen en hoe zingeving onderdeel is van het verenigingsleven.
- In jaarplannen teams staan doelen en activiteiten rond aandacht voor zingeving en levensvragen en teammanagers weten hoe ze hierop kunnen sturen en ondersteunen.
- Medewerkers voelen zich goed toegerust om, binnen hun verantwoordelijkheid, om te gaan met levensvragen en hierover doelen en acties te formuleren in het zorgleefplan.
- Competenties die betrekking hebben op het omgaan met levensvragen zijn geïntegreerd in gesprekscyclus voor medewerkers.
- In een MDO gaat het vanzelfsprekend ook over welbevinden en levensvragen.

'Het gaat erom dat cliënten kunnen laten zien 'wie ze echt zijn'.

Lid Cliëntenraad Zuylenstede tijdens gesprek over Aandacht voor levensvragen

Activiteiten 2014

1. **Organisatorische randvoorwaarden**

a. In overleg met Centrale Cliëntenraad vraag ontwikkelen voor CQ-index en uitvoeringsplan
b. In overleg met Centrale Cliëntenraad vraag ontwikkelen die gesteld wordt in de MDO-evaluatie. (Zie verslag bespreking Cliëntenraad 9 juli '13)
c. Het thema laten terugkomen in het jaarplan 2015 van manager welzijn en zorg.
d. Op interesse een aantal keren per jaar bij elkaar komen met een aantal medewerkers die voorwaardenscheppend zijn en stand van zaken doorspreken, zoals nu aan het begin van de projectgroepvergadering.
e. Meerjarenplan verspreiden bij teammanagers alle locaties.
f. Verbinding leggen met De roze loper

2. Relatie tussen de medewerker/vrijwilliger en de cliënt/naaste

a. In overleg met cliënten het idee van de herinneringsdoos uitwerken.
b. Ondersteunen EWZ/PWB bij domein mentaal welbevinden/levensvragen: Deelnemen aan een aantal MDO-besprekingen en aan een EWZ-overleg om te weten te komen hoe het domein mentaal welbevinden/ levensvragen aan de orde komt. Naar aanleiding daarvan plan maken rond aandacht voor levensvragen/welbevinden in MDO en ZLP
c. Levensvragen onderdeel van training EWZ als onderdeel Hart aan 't werk
d. Betrekken van manager hoteldienst en manager interne dienst bij ontwikkeling van het thema.
e. Creatieve werkvormen bedenken i.v.m. deskundigheidsbevordering (n.a.v. theaterworkshop in het Herinneringsmuseum om jeugdzorgmedewerkers bekend te maken met de ouderenzorg.)
f. Vorm van uitwisseling organiseren met medewerkers (ambassadeurs) om elkaar te voeden, bijvoorbeeld film huren en thema bespreken.

3. Communicatie

a. Folder voor mantelzorgers en cliënten waarin duidelijk wordt gemaakt bij wie je waarvoor terecht kunt voor aandacht voor levensvragen (breder dan alleen geestelijk verzorger).
b. Voorlichtingsbijeenkomst medewerkers welzijn over aanpak thema met korte film en kaarten zodat zij meer beeld en gevoel bij het thema krijgen.
c. Idem voor medewerkers afdeling Cliëntzaken en medewerkers op kantoor.

Activiteiten 2015-2018

1. Organisatorische randvoorwaarden

a. Het integreren van competenties omgaan met levensvragen in de (functionering)gesprekscyclus met medewerkers.
b. Blijven betrekken en afstemmen van visie op welbevinden met behandelaars die op opdrachtbasis voor Vecht en IJssel werken.
c. Met teammanagers voor het maken van jaarplannen bespreken hoe zij ondersteuning kunnen krijgen bij omgaan levensvragen door medewerkers en vrijwilligers.

2. Relatie tussen de medewerker/vrijwilliger en de cliënt/naaste

a. Met cliënten in gesprek, bijvoorbeeld via 'Koffie met de buren' om voeling houden hoe cliënten staan tegenover het thema en met welke ervaringen ze hebben.
b. Thema agenderen met overleggen cliëntenraden (locaties en centraal), welke ervaringen en ideeën hebben zij.
c. Geestelijk verzorgers zijn betrokken bij acties in de jaarplannen van de teams.

3. Communicatie

a. Evaluatie en eventueel bijstellen folders (medewerkers/vrijwilligers/mantelzorgers)
b. Evaluaties en eventueel bijstellen series over levensvragen in alle typen nieuwsbrieven
c. Interviews met cliënten, medewerkers en vrijwilligers houden over thema

Deze activiteiten dienen per jaar verder uitgewerkt te worden in een SMART-plan waarin ook staat wie, wat wanneer doet en op welke wijze wordt geëvalueerd. De aansturing hiervan ligt bij de

geestelijk verzorgers en staffunctionaris Welzijn. Zij doen dit in samenwerking met andere medewerkers en cliënten die voorwaardenscheppend zijn:

- leden Cliëntenraad met name de locaties
- EWZ en praktijkverpleegkundige
- Opleidingsfunctionaris
- medewerkers welzijn
- teammanagers zorg en hoteldienst
- coördinatoren vrijwilligers
- medewerker communicatie
- behandelaars: Specialist ouderengeneeskunde, psycholoog
- manager welzijn en zorg
- MT

In de structuur van Vecht en IJssel betekent dit dat zij een werkwijze ontwikkelen wordt die ondersteunend is aan de teammanagers. Deze teammanagers stellen jaarlijks een jaarplan vast voor hun teams en moeten weten op welke ondersteuning zij vanuit de organisatie kunnen rekenen.

Bijlage I Projectstructuur

Projectgroep Vecht en IJssel

- Tim Driessen (geestelijk verzorger, projectleider intern)
- Golein Klein Bramel (staffunctionaris welzijn, co-projectleider intern)
- Jan Rottier (lid Cliëntenraad Zuylenstede)
- Jannie Bouwman (verzorgende)
- Jacqueline Sturkenboom (medewerker welzijn)
- Inez Arbeek (teammanager intramuraal)
- Anjo Nieuwenhuis (coördinator vrijwilligers)
- Mariëlle Cuijpers (Expertisenetwerk Levensvragen en Ouderen)
- Betrokken manager Vecht en IJssel: Lúthien Anten

De geestelijk verzorgers Jan-Erik Riemens en Pieter de Jong leverden ook regelmatig bijdragen aan de bijeenkomsten.

Taak projectgroep

De projectgroep kijkt en denkt mee in het proces vanuit verschillende perspectieven in de organisatie. Aandacht voor levensvragen is een onderwerp waar iedereen mee te maken heeft e n het project kan pas echt goed van de grond komen als er een actieve betrokkenheid van iedereen is. De projectgroep rapporteert regelmatig aan het Operationeel managementoverleg (OMO) van Zuylenstede

Bestuurlijke inbedding

De RvB accordeert het plan van aanpak en wordt regelmatig geïnformeerd over het verloop van de uitvoering van het plan van aanpak. De RvB toont betrokkenheid door een rol te spelen bij eventuele bijeenkomsten en in schriftelijke informatie aan medewerkers en cliënten over dit thema. De RvB neemt deel aan het expertnetwerk dat door het Expertisenetwerk Levensvragen en Ouderen rondom de pilots wordt opgebouwd.
De teammanagers van andere locaties worden gedurende het projectjaar geïnformeerd over het verloop van het project en krijgen de opdracht reeds na te gaan hoe het thema de komende jaren op hun locatie ingebed kan worden.

Ondersteuning door Expertisenetwerk Levensvragen en Ouderen

- Begeleider: Mariëlle Cuijpers (senior medewerker Vilans) Ism Christien Begemann (senior medewerker Vilans)
- Stuurgroep vanuit het Expertisenetwerk: Gerdienke Ubels| Actiz, Marijke Wulp | Agora, Wilma Reinders | Humanistisch Verbond en Lena Hillenga | LOC
- Expertgroep
- Leernetwerk

Ontwikkeling zorgstandaard

Het Expertisenetwerk heeft van het kwaliteitsinstituut de opdracht gekregen een zorgstandaard te ontwikkelen in samenwerking met de praktijk. De pilot bij Vecht en IJssel draagt bij aan de ontwikkeling van de zorgstandaard. Het kwaliteitsinstituut zal op gezette tijden meekijken met de voortgang van de pilot.

Bijlage II 10 tips voor teammanagers

Onderstaande tips voor teammanagers zijn voortgekomen uit ervaringen gedurende het pilotjaar. De tips zijn uiteraard niet belerend of voorschrijvend bedoeld, maar kunnen beschouwd worden als suggesties die in de praktijk wellicht kunnen helpen om aandacht voor levensvragen een vanzelfsprekend onderdeel van welbevinden te laten zijn.

1. Neem acties en initiatieven rond het verbeteren van aandacht voor levensvragen op in je jaarplan.

2. Neem persoonlijke leerdoelen rond aandacht voor levensvragen op in de gesprekscyclus. Bespreek met je medewerkers de folder over levensvragen en welke deskundigheid ze willen verbeteren.

3. Maak met de geestelijk verzorgers concrete afspraken voor ondersteuning van je team naar aanleiding van je jaarplan.

4. Wijs medewerkers op de serie levensvragen in de medewerkersnieuwsbrief, de mogelijkheden van het herinneringsmuseum en het activiteitenaanbod rond ontmoeting en gesprek.

5. Moedig medewerkers aan om deel te nemen aan workshops, congressen et cetera over het thema

6. Wees een goed rolmodel, toon aandacht voor het welbevinden van je medewerkers

7. Maak ruimte voor reflectie tijdens teamoverleggen.
   Vraag desgewenst de geestelijk verzorgers om gesprekken rond bepaalde thema's te begeleiden (voorbeelden: levensmoeheid, inspiratie in je werk, broodje ethiek tijdens de lunch).

8. Zorg voor zoveel mogelijk continuïteit van medewerkers

9. Onderstreep belang van kennis van sociale netwerk bewoners bij medewerkers.
   Zorg in samenwerking met de EWZ dat de domeinen Mentaal welbevinden en participatie zorgvuldig worden bijgehouden in het zorgleefplan en volwaardig aan bod komen in het MDO.

10. Maak het onderwerp levensvragen niet te zwaar.
    Praat met medewerkers over de mooie en betekenisvolle momenten die ze ervaren in het werk. Dat zijn vaak juist de momenten die er toe doen, voor zowel cliënt als medewerker.