

Koers Krant

Een uitgave van
Sevagram speciaal
voor medewerkers
en vrijwilligers
December 2025



*“We hebben een
gezamenlijke
verantwoordelijkheid
voor de zorg van de
toekomst, maar ook
voor het geluk en
plezier in ons werk”.*

- Jean-Pierre Halmans

Van proeftuin naar officiële methode / 4

Volgend jaar bereikt
Community Care een
nieuwe mijlpaal.



Herontwerp: van werkdruk naar werkgelek / 8

Een programma werkt
pas écht goed als
mensen zich gehoord
voelen.



Planetree als kompas voor mensgerichte zorg en welzijn / 20

De eerste stap in
werken met bezieling.



De fiets: niet alleen goed voor het milieu, ook voor de mens / 25

Duurzaamheid staat
hoog op de agenda bij
Sevagram.



Onze koers, onze toekomst

Met veel plezier schrijf ik het voorwoord van deze tweede Koerskrant. De bedoeling van deze krant is om jullie op de hoogte te houden van de koers die Sevagram heeft ingezet. Een koers die noodzakelijk is om goede zorg toekomstbestendig te houden. De samenleving verandert in rap tempo en dat zie je terug in de ouderenzorg. Mensen willen langer thuis wonen en blijven dat ook steeds vaker doen. Als ze uiteindelijk verhuizen naar een zorgcentrum, is de zorg die ze nodig hebben complexer. Daarnaast hebben we te maken met vergrijzing en zijn er steeds minder zorgprofessionals beschikbaar op de arbeidsmarkt.

Om deze uitdagingen het hoofd te bieden, hebben we, onder de paraplu van Planetree, drie (meerjarige) strategische thema's benoemd: Community Care, Duurzaamheid en Herontwerp wonen, welzijn en zorg. Deze thema's zijn nauw met elkaar verbonden en moeten ervoor zorgen dat we in de toekomst goede zorg kunnen blijven leveren aan onze bewoners, de werkdruk van de medewerkers niet verhoogt en het werkplezier toeneemt.

We hebben hiervoor de goede koers te pakken. Ik ben dan ook optimistisch, maar ik realiseer me gelijktijdig dat dit veel van jullie vergt. Daarom is

het belangrijk om met elkaar in gesprek te blijven over de veranderingen in onze organisatie en in welk tijdspad dit gaat gebeuren. Ga eens op een andere locatie kijken om te zien hoe ze het daar doen. Wat kunnen we van elkaar leren? Waar liggen kansen? Wat is moeilijk? We hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de zorg van de toekomst, maar ook voor het geluk en plezier in ons werk. Er zijn nog genoeg stappen te zetten, maar we kunnen trots zijn op wat we nu al samen bereikt hebben. In deze Koerskrant vertellen collega's over de thema's Community Care, Duurzaamheid, Herontwerp en Planetree. Ze blikken vooruit, maar nemen ons ook mee in de successen die al geboekt zijn. Mocht je na het lezen van deze verhalen vragen hebben of loop je ergens tegenaan, praat er dan over met je leidinggevende of je collega's. We varen deze koers immers samen.

Mede namens Trudie Severens en Pim Steerneman, wens ik jullie veel leesplezier.

Jean-Pierre Halmans
Raad van bestuur Sevagram

Inhoud

Planetree-certificering voor locatie Licht & Liefde	3
Van proeftuin naar officiële methode	4
Van afval tot fiets: elke stap en elke trap telt	6
Herontwerp: van werkdruk naar werkgeluk	8
Planetree als kompas voor mensgerichte zorg en welzijn	10
Sevagram gebouwen krijgen een eigen brein	12
CRP POCT: snel, accuraat en patiëntvriendelijk	14
Bianca Hautvast & Karin Bouwens Persoonlijk begeleiders bij Panhuys	15
Afval scheiden vraagt meer dan een afvalbak	16
Efficiency: hét sleutelwoord voor het nieuwe opnameproces bij Sevagram	17
Slim doorspoelen: klein idee, groot verschil	18
Hoe bestaande producten nieuwe kansen bieden in de zorg	19
Introductiedagen Sevagram De eerste stap in werken met bezieling	20
Het begint bij kleine dingen die een groot verschil maken	21
Medewerker voorop is ook Sevagram voorop	22
Wat kan het netwerk rond een bewoner doen?	24
De fiets: niet alleen goed voor het milieu, ook voor de mens	25
Dag MDO, hallo netwerkgesprek	26
Samen vaardig, vertrouwen in vakmanschap	27
Spraakgestuurd rapporteren: minder administratie, meer tijd voor bewoners	28

Colofon

De Koerskrant is een uitgave van Sevagram. December 2025.

Ontwerp
TD. Zuiderlicht | Maastricht

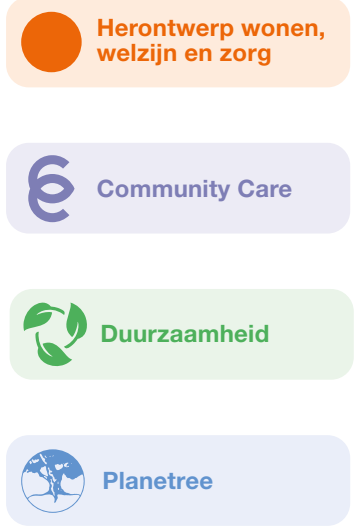
Tekst en redactie
Peter Ebersson, Maurice Ubags, Maurice Van der Linden, Maud Cornelissen, Mehlika Schopen, Rard van den Heuvel

Fotografie
Stan Keulen, Jean-Pierre Geusens, Kevin Cordewener, Lynn Vranken

Print
Andi Smart Print Solutions



Alle artikelen in de Koerskrant zijn ingedeeld aan de hand van onze strategische thema's. Je kunt de thema's makkelijk herkennen aan onderstaande iconen en kleuren.



Planetree-certificering voor locatie Licht & Liefde



Voor Purdey Insupp, teammanager Facilitair bij Licht & Liefde, voelde het Planetree-certificeringstraject niet zozeer als een toets, maar als een moment van bewustwording. “Het certificeren zelf was niet het meest impactvolle,” vertelt ze. “Wat het ons vooral heeft gebracht, is het besef dat we de Planetree-visie allang leveren in de dagelijkse praktijk. Niet in grote woorden, maar juist in de kleine dingen; in gedrag, in aandacht, in de regie die we bewoners geven en in hoe we hun netwerk betrekken.”

Met de projectgroep Planetree kwam Purdey regelmatig samen om te bespreken hoe de verschillende onderdelen van de visie in het huis werden verankerd. “Voor veel medewerkers voelde Planetree eerst wat hoog over. Door het gesprek steeds te vertalen naar de werkvloer, merkten we: hé, we doen dit eigenlijk al. De certificering werd daarmee meer een bevestiging dan een verandering. Een soort kers op de taart.”

De timing had iets moois. Tijdens het certificeringstraject was net de renovatie van het pand afgerond.

“We hebben daar echt oog voor gehad: een rustige, helende omgeving creëren. De reacties van bewoners

“
De Planetree-certificering gaf ons vooral het besef: we doen het al, elke dag opnieuw.

waren prachtig, ze voelden letterlijk meer rust en warmte. Dat sloot naadloos aan bij de Planetree-gedachte.”

Purdey kijkt met trots terug: “Het was spannend, maar het is ons honderd procent meegevallen. Dankzij de ondersteuning van het Planetree-team voelden we ons gedragen. En nu kijken we verder. We blijven investeren in zelfredzaamheid van bewoners, een positief werkklimaat en een omgeving waar iedereen zich gezien voelt. Want dát is waar mensgerichte zorg over gaat.”



Pim Steerneman

Van proeftuin naar officiële methode

Volgend jaar bereikt Community Care een nieuwe mijlpaal. Na drie jaar proeftuinen in Maastricht, Heerlen en Valkenburg wordt het concept Community Care vanaf dit jaar verder uitgerold naar alle locaties van Sevagram.



Community Care bevordert zelfstandigheid, samenredzaamheid en sociale participatie, vermindert eenzaamheid en versterkt hiermee de sociale cohesie in wijken en dorpen. Na de drie jaar proeftuinen voerde het lectoraat Wijkgerichte Zorg van Zuyd Hogeschool en Universiteit Maastricht een onderzoek uit naar de effecten van Community Care. “Uit de resultaten bleek een brede positieve waardering voor zowel het gedachtegoed als het initiatief”, vertelt Programmanager Nelleke Tinbergen. “Het rapport maakte ook duidelijk dat we moesten doorgaan met Community Care.”

Overall toepasbaar

In de proefperiode werd vooral gewerkt volgens de ‘trial and error’-methode op de vier indicatoren zelfstandigheid, samenredzaamheid, sociale participatie en eenzaamheid. Vanaf dit jaar zijn alle bevindingen omgezet in een officiële methode. “Het is een praktische handleiding waar je aan de hand van vier elementen Community Care kunt opbouwen met de wijk vanuit onze locaties”, legt Stephanie Könings uit. Zij is een van de vijf coördinatoren van Community Care. “De methode is universeel en dus ook overal toe te passen.”

Wijkbeeld

“Wij hebben er al drie jaar aan gewerkt en willen dat ‘de wereld’ er iets aan heeft”, vult Nelleke aan. “Daarom delen we onze ervaringen zodat niet iedereen het wiel iedere keer opnieuw hoeft uit te vinden. Op de methode rusten wel auteursrechten, maar iedereen mag hem vrij gebruiken.” Naast het ontwikkelen van de methode is er ook het Wijkbeeld ontwikkeld. “Op de website van Community Care vind je per regio en wijk, en dus ook van jouw eigen locatie, alle netwerkpartners en Community Care-initiatieven die inmiddels tot stand zijn gekomen”, vertelt Projectleider Community Care, Youp Bisschoff. “Ook de onderliggende documenten en de huidige stand van zaken is onder de knop Wijkbeeld te vinden. Omdat er steeds meer informatie wordt toegevoegd is het beeld van de wijk ook steeds actueel en meer volledig.”

Verbindende schakel

Om de uitrol bij alle locaties van Sevagram te realiseren zijn er twee nieuwe coördinatoren en een projectleider aangenomen. “De rol van de coördinator is cruciaal binnen Community Care”, zegt Nelleke. “Hij of zij is de verbindende schakel tussen bewoners, vrijwilligers en professionals in de wijk.

Je mag het best ‘steunpunt’ noemen.” Stephanie kan dit beamen: “Het is daarom ook belangrijk dat al deze partijen regelmatig aan tafel zitten. Professionals moeten het niet invullen voor de wijk. De vraag moet echt vanuit de wijk komen en daar horen onze bewoners natuurlijk ook bij. Op onze website www.communitycarezuidlimburg.nl vind je onder Wijkdata alle data van een wijk. Onder Wijkbeeld staat het totaal aan initiatieven in een wijk rondom onze locaties en het wijkplan. Met dat wijkplan kleuren we in waar een wijk nu behoefte aan heeft. Vervolgens ga je dat samen uitvoeren en evalueer je na een tijd of het gewenste effect is bereikt. Verder is het belangrijk om te benadrukken dat wij altijd uitgaan van wat er al georganiseerd wordt in de locatie en in de wijk, en wat er nog wenselijk is. We willen samenwerken en elkaar aanvullen.”

Geen ‘ver-van-mijn-bed-show’ meer Nelleke hoopt dat eind volgend jaar Community Care ook goed aansluit op de intramurale bedrijfsvoering. “De afgelopen jaren was Community Care vooral iets dat plaatsvond in wijken rondom drie locaties die waren aangewezen als proeftuin. Voor veel medewerkers van Sevagram was het daardoor misschien een ‘ver-van-mijn-bed-show’.



Dat zal volgend jaar veranderen als alle locaties erbij worden betrokken. Door Community Care hopen we ook dat als een buurtbewoner uiteindelijk toch moet verhuizen naar een locatie van Sevagram, dat zijn of haar netwerk ook meeverhuist. Door continu samen te werken met de wijk en iedereen in alle fases van hun leven in aanraking te laten komen met het leven en werken in onze huizen, wordt die stap wellicht gemakkelijker. Op die manier krijgen we extra ondersteuning op het gebied van welzijn en zorg in het dagelijks werk, waardoor onze medewerkers meer tijd en ruimte krijgen voor hun kerntaken. Direct gevolg van Community Care in de wijk is dan een vermindering van werkdruk voor onze zorgmedewerkers. En dan is het geen ‘ver-van-mijn-bed-show’ meer.”



“Wij hebben er al drie jaar aan gewerkt en willen dat ‘de wereld’ er iets aan heeft.



Handig voor jou als medewerker of vrijwilliger

Wil je in één oogopslag zien wat er allemaal speelt in de wijk waarin jij werkt óf woont? Het vernieuwde Wijkbeeld laat je precies zien welke Community Care-initiatieven er lopen in de buurt van jouw locatie. Zo weet je niet alleen wat er te doen is voor jouw bewoners, maar ontdek je misschien ook activiteiten die interessant zijn voor iemand in je eigen omgeving.

Het Wijkbeeld groeit voortdurend mee met de wijk en wordt steeds completer. Handig én inspirerend voor iedereen die betrokken is bij onze locaties en de omgeving eromheen.

Scan de QR-code en neem een kijkje in jouw wijk!



Nelleke Tinbergen

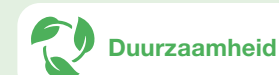
“

Er zijn, zover ik weet, geen andere zorgorganisaties in de regio die duurzaamheid zo positioneren. Dat geeft aan hoe belangrijk bestuur en directie het vinden.



Van afval tot fiets: elke stap en elke trap telt

Duurzaamheid is bijna overal een thema; in het bedrijfsleven, bij de mensen thuis en bij de politiek. Binnen de gezondheidszorg bleef duurzaamheid lange tijd het ondergeschoven kindje, maar Sevagram heeft het thema hoog op de agenda gezet met het aanstellen van een Programmamanager Duurzaamheid en het instellen van Green Teams.



Rachelle Peters is sinds een jaar Programmamanager Duurzaamheid binnen Sevagram en probeert binnen de organisatie mensen bewust te maken van het belang van duurzaamheid. “Er zijn, zover ik weet, geen andere zorgorganisaties in de regio die duurzaamheid zo positioneren”, zegt Rachelle. “Dat geeft aan hoe belangrijk bestuur en directie het vinden. Ze vinden ook dat het gedragen moet worden door de hele organisatie. Om dat te bereiken zijn we met een pilot gestart met zogeheten Green Teams op drie locaties, St. Anna in Heerlen, Panhuys in Hulsberg en Licht & Liefde in Maastricht. Met de medewerkers daar zijn we aan de slag gegaan om duurzaamheid ook in de praktijk toe te passen.”

Afvalstromen
Haar collega Kayleigh Karssing vult aan. “Het begint met eenvoudige dingen zoals plastic afvalscheiding. Dat lijkt heel logisch, maar in de zorg was dat lange tijd nog niet aan de orde. Bij Sevagram hebben we dat dit jaar ingevoerd, want je kunt je voorstellen dat dit binnen een organisatie met heel veel locaties best wat impact heeft. Het gaat vooral om bewustwording en daarbij is ook de mening van de medewerkers heel belangrijk. Zo hebben we op veel locaties nog plastic cupjes voor de melk bij de koffie. Daarvan vroegen medewerkers zich af of dat niet duurzamer kon en dat kan in sommige gevallen prima door melk in een kannetje te doen. Dat bespaart een hoop afval. Hetzelfde geldt voor

het plastic medicijnbekertje dat we gebruiken voor de bewoners. Door dit te vervangen door een papieren variant, verminder je ook de hoeveelheid plastic afval aanzienlijk.”

Milieuthermometer Zorg

In de route naar zo duurzaam mogelijk zijn, maakt Sevagram gebruik van de Milieuthermometer Zorg. Zorginstellingen die daarbij zijn aangesloten worden stap voor stap op weg geholpen om te verduurzamen op het gebied van energie, afval, voeding, groenbeheer, communicatie, inkoop, water, luchtkwaliteit, schoonmaak, mobiliteit en vastgoed. De Milieuthermometer Zorg geeft handvatten voor verbeteringen. Vervolgens kun je een audit laten uitvoeren waarmee je vooruitgang wordt gemeten. Afhankelijk van de resultaten krijgt een locatie een bronzen, zilveren of gouden certificering. De drie locaties die gestart zijn met de Green Teams bereiden zich voor op de eerste audit aan het einde van dit jaar.

Rachelle: “Zo komen er, waar mogelijk, zonnepanelen op de locaties en nemen we energiebesparende maatregelen. Ledverlichting bijvoorbeeld, maar ook bewustwording dat niet overal altijd de verlichting hoeft te branden. Verduurzamen gaat bij de ene locatie makkelijker dan bij de andere omdat we zowel nieuwe locaties hebben gebouwd als locaties hebben die al decennia bestaan. Bij de oudere locaties is het soms wat lastiger.”

Bewustwording is belangrijk

Dat verduurzamen in de zorg binnen een organisatie met heel veel verschillende locaties en verschillende vormen van ouderenzorg complex is, mag duidelijk zijn. Kayleigh: “Het gaat niet alleen om zonnepanelen of zuinige verlichting en afval scheiden. Binnen Sevagram hebben we te maken met voedsel, medische hulpmiddelen, medicijnen en

schoonmaakmiddelen. Overal kunnen we duurzamer zijn. Minder voedselverspilling door slim in te kopen, liefst zo lokaal mogelijk. Medewerkers en bezoekers willen we verleiden om bewuster met voeding om te gaan en een keer minder vlees te eten. Zo hebben we het aanbod op de kleine kaart in onze Gasteriën voor volgend jaar uitgebreid met duurzamere en gezonde alternatieven. We kijken ook naar de schoonmaakmiddelen die we gebruiken. Ook daar is bewustwording belangrijk. Er wordt gewerkt met chemische, soms giftige stoffen terwijl er wellicht milieuvriendelijkere varianten zijn. Het geeft aan dat duurzaamheid door de hele organisatie speelt. Van de zorg tot de facilitaire diensten.”

Stimuleren en faciliteren

Rachelle: “Om iedereen in de organisatie, maar ook de familie van de bewoners mee te krijgen, is communicatie en voorlichting cruciaal. Het zit ook in alledaagse keuzes, zoals hoe je naar je werk komt. Ook dat is duurzaamheid. Uit onderzoek binnen Sevagram blijkt dat bijna 40 procent van onze medewerkers vijf kilometer van hun werk wonen. Toch komt het merendeel met de auto naar het werk. Sinds kort zijn we gestart met een fietsplan, waarmee we de medewerkers willen stimuleren en faciliteren om met de (elektrische) fiets naar het werk te komen. Het zijn kleine maar belangrijke stappen voor de toekomst.”

Kayleigh en Rachelle hopen dat binnen vijf jaar duurzaamheid bij iedereen bij Sevagram in het dagelijks leven zit ingebakken. Niet alleen op het werk, maar ook thuis.





Herontwerp: van werkdruk naar werkgeluk

● Herontwerp wonen,
welzijn en zorg

Een programma werkt pas écht goed als mensen zich gehoord voelen, als kennis makkelijk wordt gedeeld en als iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de verandering. Daarvoor is een werkomgeving nodig waarin leren, delen en verbeteren normaal zijn. Waar medewerkers hun vak goed kunnen doen én verder kunnen groeien. Bij Sevagram is het herontwerp van de zorg dan ook niet zomaar een verandering, maar een gezamenlijke zoektocht naar een toekomst waarin werkdruk plaatsmaakt voor werkgeluk. Wonen, welzijn en zorg wordt opnieuw vormgegeven: menselijker, slimmer en met meer ruimte voor betekenis. Programmamanager Tim van de Geijn vat het samen: “We bouwen aan een systeem waarin mensen weer voelen dat hun werk ertoe doet. Waar werken in de zorg energie geeft in plaats van energie kost.”

Een sterk fundament

“Het was belangrijk om de veranderingen stap voor stap te doen”, legt Tim uit. “Een van de eerste onderwerpen was de organisatiestructuur op de locaties. We vroegen ons af: hoe gaat het primaire proces daar straks werken? We wilden een eenvoudig functiehuis waarin plezier en voldoening voorop staan. En daar hoort ook een eerlijke manier van waarderen en belonen bij. We gaan van ‘bevoegd is bekwaam’ naar ‘aantoonbaar bekwaam is bevoegd’. En van denken in diploma’s naar leren en werken op taak- en competentie-niveau.” Projectleiders innovatie Frank Roost en Sander Kraan vullen aan: “Van opleidingen van twee jaar naar trajecten van bijvoorbeeld enkele weken. Dat vraagt veel van de organisatie, medewerkers en zeker ook van leidinggevend. Zij moeten tijd krijgen om hun mensen te begeleiden.”

Eenvoud in het primaire proces

Het herontwerp gaat niet alleen over taakgericht werken, maar vooral over eenvoud. Het primaire proces moet weer centraal staan. Minder schotten tussen afdelingen, minder overlegmomenten en meer tijd voor wat echt belangrijk is. Alles wat we doen moet bijdragen aan goed wonen, welzijn en zorg en niets daarbuiten. “De eerste stappen zijn gezet”, zegt Tim. “Begin 2026 hopen wij een beeld te creëren waar medewerkers zich in herkennen en blij van

worden. Het werk moet leuker worden, de druk minder zwaar en er moet volop ruimte zijn om te leren.”

Minder regels, meer aandacht

Een ander belangrijk doel is het verminderen van onnodige administratie. “We willen stoppen met dubbel registreren en eindeloze controles”, zegt Tim. “We onderzoeken of spraakgestuurd rapporteren en automatische koppelingen tussen systemen kunnen helpen om gegevens direct op de juiste plek te krijgen. Zo blijft de aandacht bij de bewoner, niet bij het scherm.”

“
We willen niet
alleen zorgen tot
het einde, maar
leven tot het einde
mogelijk maken.”

Aansluiten bij de realiteit van nu

Ook de processen bewegen mee met de zorg van vandaag. Waar een opname vroeger weken voorbereiding kostte, is dat nu vaak een snelle instroom. Dat vraagt om flexibel werken, direct inzicht in beschikbare bedden en een warm welkom dat draait om de mens, niet om papierwerk.

Leven tot het einde

Kwaliteit van leven wordt een vast onderdeel van de zorg, vooral in de laatste levensfase. Advance Care Planning krijgt een duidelijke plek binnen het verpleeghuis. Tim: “We willen niet alleen zorgen tot het einde, maar leven tot het einde mogelijk maken. Dat vraagt aandacht, rust en tijd juist in de momenten die er écht toe doen.”

Samen met naasten en vrijwilligers

In het nieuwe ontwerp krijgen familieleden, mantelzorgers en vrijwilligers een grotere rol. Zij zijn geen bezoekers, maar partners in het dagelijks leven. “Zij kennen de bewoners het beste”, zegt Tim. “Door hen actief te betrekken bij welzijn, activiteiten en kleine zorgtaken ontstaat er meer continuïteit en gezelligheid. En dat verlaagt de druk op de teams. Zo maken we samen de zorg weer menselijk.”

Stip op de horizon

Met al deze stappen werkt Sevagram aan een omgeving die eenvoudiger, menselijker en toekomstbestendiger is. Minder werkdruk, meer betekenis. Van regels naar relaties. Van processen naar mensen.

Frank Roost en Sander Kraan werken samen met Tim van de Geijn om ervoor te zorgen dat de bal in de organisatie blijft rollen. “We zijn stiekem idealisten”, zeggen Frank en Sander. “Onze rol is om de organisatie in beweging te brengen van binnen naar buiten, maar ook van buiten naar binnen. Door Sevagram écht te leren kennen, kunnen we meebewegen met wat er speelt én koers houden richting de stip op de horizon die we samen voor ogen hebben.”



Tim van de Geijn



Herontwerp
Waarom doen we het?
Hoe doen we het?

**Bekijk de filmpjes met
behulp van de QR-code**

Planetree als kompas voor mensgerichte zorg en welzijn



Al vijftien jaar vormt Planetree de visie en de rode draad bij alles wat we binnen Sevagram doen. Wat ooit begon als een inspiratiebron voor mensgerichte zorg, blijkt vandaag de dag ook het ideale fundament voor het herontwerp van onze organisatie. Planetree nodigt ons uit om voortdurend nieuwsgierig te blijven, vragen te stellen en kritisch te kijken naar ons dagelijks handelen. Doen we de goede dingen voor onze bewoners, medewerkers en naasten – en waar blijkt dat uit?

Anouk Ronkaars (Manager Mensgerichte Zorg), Maartje Backx en Alexandra Vogt (beiden Senior Coördinator Planetree) maken deel uit van het Planetree-team en schudden de voorbeelden uit de mouw.

Van behandeling naar welzijn
De verschuiving van cure naar care – van behandeling naar welzijn – vraagt om aandacht voor wat echt belangrijk is: het leven van onze bewoners zo betekenisvol mogelijk houden. Planetree helpt ons daarbij om steeds weer de vraag te stellen: Wat betekent dit voor de mens achter de bewoner? Dat kan zich uiten in iets kleins, maar met grote waarde. Denk aan het aanbieden van een kopje soep aan een bezoeker die wat langer wil blijven bij een bewoner. Dat lijkt misschien een detail, maar juist zulke kleine gebaren maken het verschil in de beleving van bewoners én hun naasten. Het zijn de momenten die thuisgevoel creëren.

Een dochter die wil blijven slapen
Een mooi voorbeeld van die mensgerichte benadering is de vraag of een dochter een nachtje bij haar moeder mag logeren. Binnen de Planetree-visie is het uitgangspunt wat is er mogelijk, waarbij we rekening houden met regels, protocollen en

wetgeving. En hoe kan er in dit voorbeeld sprake zijn van wederkerigheid? Met andere woorden, kan deze dochter misschien ook iets betekenen voor de medebewoners van haar moeder. We kijken dus niet alleen of iets kan, maar vooral hoe we het mogelijk kunnen maken. Dat vraagt om maatwerk, meedenken en vertrouwen in elkaar – precies de waarden die we als organisatie willen versterken.

Ruimte voor verbinding en maatwerk
Die manier van denken zien we ook terug in hoe we omgaan met bijzondere situaties. Zo werd onlangs de wens van een familie om een uitvaartdienst op locatie te houden werkelijkheid. In overleg met betrokkenen werd met veel zorg en aandacht een passende ruimte gecreëerd en aangekleed met foto's van de bewoonster. Het werd een intiem en persoonlijk afscheid, waarbij bewoners en medewerkers op een natuurlijke manier konden deelnemen. De dankbaarheid van de familie was groot. De zoon van de mevrouw hielp mee in de zorg voor zijn moeder en denkt erover na om vrijwilliger te worden. Het toont hoe ver mensgerichte zorg kan reiken, zonder dat we onze professionele grenzen overschrijden.

De rol van het Planetree-team
De Planetree-coördinatoren spelen hierin een belangrijke ondersteunende rol. Zij zijn geen onderdeel van de dagelijkse operatie, maar juist waardevol doordat ze met afstand kunnen kijken, luisteren en signaleren wat er leeft op de locaties. Ze ondersteunen teams en leidinggevenden met trainingen, bewustwordingssessies en reflectiemomenten. Ze stellen vragen als: Wat versta jij onder mensgerichte zorg? Ben je mensgericht en ben je ook weleens niet mensgericht? Wat heb jij nodig om mensgericht te kunnen werken? Dit leidt tot inzichten, zoals bijvoorbeeld: "Nu wij het er zo over hebben, doen wij alsof de bewoners ons bezit zijn en dat is natuurlijk niet zo." Wat helpt jou als medewerker om met plezier te werken? Daarmee dragen zij bij aan een cultuur van openheid, leren en samen verbeteren. Ook de welzijnslunches en escaperooms die het Planetree-team organiseert, helpen medewerkers om op een speelse en veilige manier stil te staan bij hun eigen waarden en drijfveren. Zo houden we samen de mens achter de zorg centraal.



Anouk Ronkaars

Tevreden medewerkers, tevreden bewoners
Planetree benadrukt dat goede zorg alleen mogelijk is als ook medewerkers zich gezien en gesteund voelen. Daarom wordt er niet alleen gekeken naar het welzijn van bewoners, maar ook naar wat medewerkers nodig hebben om met energie en trots hun werk te doen. Tevreden medewerkers zorgen immers voor tevreden bewoners. Een eenvoudige, maar wezenlijke waarheid.

Verbinding met de buurt: Community Care
Planetree reikt ook verder dan onze eigen muren. Vanuit het gedachtegoed van Community Care benoemen we mooie voorbeelden om medewerkers te inspireren om letterlijk buiten de muren te kijken. Om de verbinding te zoeken met de wijk, buurtbewoners, scholen, verenigingen en vrijwilligers.

“Planetree benadrukt dat goede zorg alleen mogelijk is als ook medewerkers zich gezien en gesteund voelen.

Zo ontstonden al mooie samenwerkingen, zoals leerlingen die spelletjes komen spelen met bewoners, of een bridgeclub die – via een bewoonster – nu wekelijks bijeenkomt op locatie. Zulke initiatieven zorgen ervoor dat bewoners zich onderdeel blijven voelen van de samenleving en dat de buurt zich betrokken weet bij Sevagram.

Samen verder – één team, één taak
Planetree is een houding, een manier van kijken en doen. Het verbindt medewerkers, vrijwilligers, bewoners en hun naasten in de gezamenlijke ambitie om te zorgen vanuit het hart. De coördinatoren brengen die visie dagelijks tot leven door bewustzijn te creëren. Door de vraag te blijven stellen: Doen we de goede dingen, en waar blijkt dat uit?



Maartje Backx en Alexandra Vogt

Dankzij nieuwe innovatieve technieken is het mogelijk om gebouwen veel duurzamer te laten functioneren. Het Gebouw Automatisering en Controle Systeem (GACS) is een voorbeeld ervan. “Dit zorgt ervoor dat een gebouw niet meer doet wat het wil, maar dat het weet wat het doet”, zegt werkvoorbereider Jelle Cornips.



Jelle Cornips

Sevagram gebouwen krijgen een eigen brein



Duurzaamheid

Dankzij nieuwe innovatieve technieken is het mogelijk om gebouwen veel duurzamer te laten functioneren. Het Gebouw Automatisering en Controle Systeem (GACS) is een voorbeeld ervan. “Dit zorgt ervoor dat een gebouw niet meer doet wat het wil, maar dat het weet wat het doet”, zegt werkvoorbereider Jelle Cornips.

Jelle maakt een prachtige vergelijking tussen een gebouw en een mens om het systeem voor een leek uit te leggen. “De verwarming is het hart. Het pompt warmte rond. De airco kun je vergelijken met de longen, die zorgen voor frisse lucht. De lampen... dat zijn die ogen waardoor je iets kunt zien. En de liften zijn de benen, die brengen je van de ene plek naar de andere. Bij een mens zorgt het brein ervoor dat alles met elkaar samenwerkt. Zo’n brein ontbreekt echter in een gebouw, dus doen alle installaties hun eigen ding, zonder

samen te werken. Als een raam openstaat terwijl het vriest, gaat de verwarming toch door met stoken. Het GACS zorgt ervoor dat ook het gebouw een brein krijgt. Het verbindt alle installaties met elkaar en stuurt ze aan.”

Gezonder en comfortabeler
Zo weet het GACS dat het licht in kamer drie uitgeschakeld kan worden omdat er niemand aanwezig is. De ventilatie gaat een standje hoger wanneer hij bedompte lucht signaleert tijdens een vergadering. “Vanaf 2026 is zo’n GACS verplicht in alle grote gebouwen”, vertelt Jelle. “Hiermee realiseer je een gezond en comfortabel binnenklimaat voor onze bewoners en medewerkers. Ook is het een energiebesparing en dus een verlaging van de kosten. Met zo’n slimme aansturing maken we onze gebouwen bovendien toekomstbestendig, en voldoen ze aan de wet- en regelgeving.”

Slimmer systeem

Het GACS wordt straks ook aangesloten op het gebouwbeheersysteem (GBS) van de gebouwen van Sevagram. “Zo’n GBS hebben we nu al”, legt Jelle uit. “Het GACS breidt het bestaande gebouwbeheersysteem uit, waardoor het slimmer wordt.” Energie besparen kun je ook door de verwarming twee graden lager te zetten. Is dat een oplossing? “Daarmee kunnen we zeker energie besparen. Dat hebben we in het verleden ook al gedaan”, zegt Jelle. “Maar uiteraard moeten we wel rekening houden met onze eisen en standaarden voor bewoners en medewerkers. Sterker nog, door het nieuwe systeem wordt het zelfs comfortabeler in onze gebouwen, terwijl we aan de andere kant veel duurzamer worden.”

Overlast?

Met betrekking tot GACS en EBS wordt eigenlijk maar een deel van de aansturing van de installaties aange-

past. Installaties zelf hoeven slechts in beperkte mate aangepast te worden. Betekent dit ook ‘overlast’ voor bewoners en medewerkers? “We gaan dit in fases invoeren. Het is een meerjarenproject. Het is dus zeker niet zo dat nu alles in één keer op de schop gaat. Hierdoor blijft de overlast voor bewoners en medewerkers beperkt. Installaties die net een aantal jaren oud zijn, gaan we ook niet gelijk vervangen. Verder gaan we eerst in kaart brengen waarmee we duurzamer kunnen worden. Soms is het voor een gebouw dat veel schaduw heeft, beter om het dak te isoleren in plaats van zonnepanelen erop te leggen. In gebieden waar onze gebouwen liggen en het elektriciteitsnet overbelast is, moet je misschien nog een tijdje gas gebruiken. Leveringszekerheid aan de bewoners en medewerkers in onze gebouwen is het belangrijkste.”



“Met zo’n slimme aansturing maken we onze gebouwen bovendien toekomstbestendig, en voldoen ze aan de wet- en regelgeving.”

CRP POCT: snel, accuraat en patiëntvriendelijk

Met de recente invoering van CRP POCT loopt Sevagram volledig in de pas met de Verenso-richtlijn lage luchtweginfecties voor specialisten ouderengeneeskunde. CRP POCT betekent in het kort: een sneltest die direct bij de patiënt (voornamelijk bij klachten als benauwdheid en hoesten) de hoeveelheid C-reactief proteïne (CRP) in het bloed meet. Zo wordt snel inzicht verkregen in de mate van ontsteking of infectie in het lichaam, om beslissingen over bijvoorbeeld het wel of niet voorschrijven van antibiotica te ondersteunen.

“Vorig jaar zijn wij als vakgroep ouderengeneeskunde, in samenwerking met Innovatie, een pilot gestart om te kijken of CRP POCT als hulpmiddel een meerwaarde zou kunnen betekenen voor onze werkwijze bij het opsporen van bacteriële infecties bij de patiënt”, aldus Vivian Gubbels, specialist ouderengeneeskunde bij Sevagram. “In principe was het nut van CRP POCT in het terugdringen van antibioticagebruik, al bewezen. Voor ons was de pilot puur bedoeld om te kijken of de implementatie Sevagram-breed haalbaar was. Vanwege de uitstekende resultaten op diverse fronten maken wij Sevagram-breed inmiddels sinds een half jaar gebruik van deze geavanceerde techniek.”

Voordelen

Tot voor kort werkte Sevagram nog via de 'old school'-manier om te bepalen of een patiënt antibiotica toegediend moest krijgen, dus enkel aan de hand van anamnese en lichamelijk onderzoek. Uit onderzoek is bekend dat dan vaker antibiotica worden voorgeschreven, dan nodig zou zijn geweest. In bepaalde

situaties kan het bepalen van het CRP helpend zijn bij de keuze om wel of geen antibiotica te geven. Als voorheen werd besloten om daarom een CRP te bepalen, moest een buisje bloed worden afgenomen, terwijl nu via CRP POCT kan worden volstaan met een prikje in de vinger — hetgeen veel patiëntvriendelijker blijkt. Sterker nog: middels deze methode is de uitslag vele malen sneller paraat, waardoor direct en accuraat gehandeld kan worden en de juiste behandelmethode kan worden bepaald aan de hand van de gestelde diagnose.

Door toepassing van de diagnostische sneltest wordt er alleen gekozen voor antibiotica wanneer dat ook écht geïndiceerd is, hetgeen bijdraagt aan het terugdringen van antibiotica-resistentie. Daarnaast kunnen er tijdens en na een antibioticumkuur bijwerkingen optreden, zoals diarree en schimmelinfecties. Door de exacte metingen met CRP POCT worden minder snel antibiotica toegediend, waardoor de patiënt deze bijwerkingen vaker bespaard blijven.

Breed inzetbaar

“Hoewel de sneltest in eerste instantie voornamelijk werd gebruikt bij luchtwegklachten, wordt deze tegenwoordig soms ook ingezet bij twijfel over het al dan niet aanwezig zijn van een infectie elders in het lichaam,” vervolgt Vivian. “Hierop kunnen wij vervolgens ons beleid aanpassen. Bijvoorbeeld bij een delirante patiënt, bij wie we aanvankelijk geen duidelijke oorzaak voor het delirium vinden, kan een verhoogd CRP ons richting geven dat een infectie mogelijk de oorzaak is van het ziek-zijn. Hierop kunnen we dan het behandelbeleid aanpassen. Overigens zijn we als vakgroep breder bezig met antibioticaresistentie. Zo zetten we het jaarlijkse gebruik van antibiotica op onze locaties af tegen het landelijk gemiddelde en bedenken dan hoe de verschillen verklaard kunnen worden. Tenslotte zijn we ook bezig met een verbetertraject met betrekking tot urineweginfecties. In het verleden werd bij veranderd gedrag, vooral bij mensen met dementie, meestal standaard de urine gecontroleerd, waarna dikwijls een antibioticumkuur volgde. Uit diverse

“
Zowel wij als
vakgroep, maar
zeker ook de
patiënten, zijn
ontzettend blij
met de invoering
van deze
sneltest.”

onderzoeken is gebleken dat dit vaak ten onrechte was en dat hierdoor de werkelijke oorzaken van de gedragsverandering niet in kaart werden gebracht. Nu hebben we gelukkig steeds meer aandacht voor die andere oorzaken van veranderd gedrag, waardoor we mensen uiteindelijk beter kunnen helpen.”

Bianca Hautvast & Karin Bouwens Persoonlijk begeleiders bij Panhuys

“Tijdens de welzijnslunch duiken we samen in de nieuwste ontwikkelingen en kijken we vooruit naar de toekomst van welzijn binnen Sevagram,” vertellen Bianca Hautvast en Karin Bouwens, beiden persoonlijk begeleider bij Panhuys.

De lunch, georganiseerd door het Planetree-team bij verschillende locaties van Sevagram, is bedoeld voor alle medewerkers die met welzijn bezig zijn. “Vooral voor

persoonlijk begeleiders is dit waardevol,” zegt Karin. “We krijgen niet alleen informatie, maar we kunnen ook zelf input geven. Zaken die voor ons belangrijk zijn, krijgen daar echt een podium.”

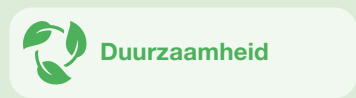
Bianca vult aan: “Het is ook gewoon fijn om elkaar te zien en ideeën uit te wisselen. In plaats van iets te lezen op papier, hoor je het rechtstreeks én kun je meteen vragen stellen. Dat maakt de informatie veel levendiger en beter toepasbaar.”

De welzijnslunch draait om verbinding, inspiratie en leren van elkaar. “We gaan altijd met nieuwe energie terug naar onze locatie. Het laat zien hoe belangrijk het is om ook als collega's te blijven investeren in welzijn, van bewoners én van jezelf.”



In juni 2023 werd er bij de locatie Oranjehof in Heerlen een pilot gestart met het scheiden van plastic en drankkartons (PD) van het overige afval. Aan de hand van de bevindingen uit die pilot, is besloten om het scheiden van dit afval per oktober van dit jaar op iedere locatie van Sevagram in te voeren. Dat lijkt een gemakkelijke opgave, want thuis verzamelen we het plastic afval al jaren. De praktijk blijkt anders te zijn, want waar we thuis één keer per twee weken een zak met plastic aan de straat zetten, zijn er dat bij de locatie Oranjehof dik 35 per week. “Daarnaast moet je het inzamelproces inrichten, de afvalopslag in ieder gebouw gaan aanpassen en de hygiëne bewaken”, zegt Maikel van den Brand, Teammanager Facilitair bij Oranjehof in Heerlen.

Afval scheiden vraagt meer dan een afvalbak



“We moesten vanaf nul beginnen”, legt Maikel uit. “Uitzoeken wat werkbaar is voor de medewerkers én de locatie? Het is geen kwestie van een prullenbak met de sticker plastic erop neerzetten. Er komt onder meer ook een gedragsverandering van de medewerkers bij kijken.”

Zoektocht naar afvalscheidingsbak
“Daarom zijn we eerst een pilot begonnen bij Oranjehof”, vertellen Carlijn van Weersch en Denise Knubben, beiden contractmanagers afval bij Sevagram. “We hebben daar bewust de tijd voor genomen. Je moet medewerkers aan het idee laten wennen. Het werkproces van de facilitaire dienst op locatie moet hier ook op worden aangepast. Denk hierbij aan het ophalen van een aparte afvalstroom, het beheer van het aantal containers en zorgen dat de PD-stroom schoon blijft en geen restafval bevat.”

De aanschaf van een afvalscheidingsbak was geen kwestie van even zoeken op internet en bestellen maar. “We onderzochten hoe de bak eenvoudig schoon te houden is”, zegt Denise. “Maar we keken ook naar de gebruiksvriendelijkheid van de bak en of de afvalzakken gemakkelijk te verwisselen zijn. In verband met de hygiëne (HACCP) zijn we verplicht om de prullenbakken te voorzien van een deksel. Om de mensen niet de deksel te laten openen met de handen, hebben we gekozen voor voetpedaal. Gaandeweg de uitrol kwamen we erachter dat een voetpedaal niet werkbaar is voor mensen in



Carlijn van Weersch, Maikel van den Brand en Denise Knubben

een rolstoel. Dat gaan we aanpassen door een handvat op de deksel te plaatsen.”

Afname restafval
Er is gekozen om de bewoners niet te belasten met het scheiden van het afval op hun eigen kamers. Wel staan er op meerdere punten in het gebouw afvalbakken voor dit afval. “Je ziet dat het merendeel van de bewoners daar ook gebruik van maakt wanneer ze wel eens plastic of een drinkkarton als afval hebben”, zegt Carlijn. “In de kantoren en vergaderruimtes op de locaties, hebben we de kleine prullenbakken waar je alles in kon gooien weggehaald. Hiermee stimuleren we de medewerkers hun afval te scheiden in de daarvoor bestemde afvalscheidingsbakken. Het hele inzamelen verloopt goed. We zien het aan de hoeveelheid restafval die aan het afnemen is.”

Ruimte nodig
In eerste instantie gebruikte Oranjehof een verzamelcontainer voor PD-afval van 1.100 liter. Die bleek al snel te klein te zijn, dus werd er een tweede van 660 liter bijgeplaatst. Beide containers worden wekelijks opgehaald. “Logistiek was het best een uitdaging”, vertelt Maikel. “Plek vinden in een gebouw voor twee van zo’n containers is niet gemakkelijk. Doordat we nu merken dat er minder restafval is, kunnen we daar afschalen in het aantal containers en komt er plek vrij.”

Vervuiling
Plastic en drankkartons inzamelen valt en staat met de discipline van de gebruiker. Vervuiling van het plastic is het grootste gevaar. “Als iets in de PD-verzamelcontainer terecht komt wat er niet thuishoort, wordt de container afgekeurd”, legt Maikel uit. “Dan wordt het gezien als restafval

en dat is vele malen duurder. Onze facilitaire medewerkers hebben daarin een cruciale rol. Als zij een zak met plastic afval in de container zien liggen die vervuild is, halen ze deze eruit.”

Milieu en besparing
“Maar het beste is natuurlijk als er aan de voorkant goed gesorteerd wordt”, benadrukt Carlijn. “Daarom hebben we ook een hele communicatiecampagne opgezet in samenwerking met de afdeling Communicatie. Nieuwsbrieven zijn verstuurd, op de televisieschermen in het gebouw worden medewerkers erop gewezen en natuurlijk komt het in het teamoverleg ter sprake. Elke zak met PD-afval die niet bij het restafval terecht komt, is goed voor het milieu en een besparing voor Sevagram.”



Efficiency: hét sleutelwoord voor het nieuwe opnameproces bij Sevagram



Een van de onderdelen van het Herontwerp waar aanzienlijke winst te behalen valt, is het opnameproces. Sander Kraan (projectleider Innovatie), Niels Peters (consulent Zorgbemiddeling) en Ina Caubo (maatschappelijk werker) maken deel uit van de projectgroep die zich onder andere bezighoudt met verbeteringen op dit gebied.



Sander: “Tijdens het onderzoek in het kader van het Herontwerp bleek onder meer dat het opnameproces op verschillende locaties anders werd ingevuld. Daarbij was ook de onderlinge rolverdeling – bijvoorbeeld tussen de zorgbemiddelingsconsulent en de maatschappelijk werker – niet duidelijk. Aan mij werd gevraagd het proces in kaart te brengen en om te buigen naar een uniform en toekomstgericht proces, voor zowel de cliënt en zijn familie als voor de organisatie en zorgmedewerkers. Vooral het efficiënt werken is daarbij nog een hele uitdaging.”

Ontdubbelen
“Neem bijvoorbeeld het Plan Intramuraal”, vult Ina glimlachend aan. “Dankzij mijn ervaring kan ik makkelijk anticiperen en maak ik dankbaar gebruik van de informatie die de collega’s van Zorgbemiddeling reeds hebben opgehaald via de cliënt en het netwerk. Hiermee kan ik maatwerk leveren door op voorhand al zaken uit te sluiten die volgens het huidige opnameproces dubbel worden gedaan.”
“Datzelfde geldt voor het proces van inhuizen”, aldus Niels. “Het opnameproces bij Sevagram start momenteel meestal met een aanmelding of informatieverzoek. Dit kan via de huisarts, het ziekenhuis, het zorgkantoor of rechtstreeks door de cliënt of familie. Tijdens dit eerste contact wordt gekeken welke zorg nodig is – bijvoorbeeld verpleeghuiszorg, revalidatie of tijdelijke opname. Zorgbemiddeling helpt vervolgens bij het oriënteren op de juiste locatie en zorgvorm, zodat er een goede match is. Door het proces te optimaliseren en de juiste informatie op het juiste moment op te halen, blijft de cliënt gevrijwaard van dubbele vragen. Kortom: door deze processen nog eens grondig onder de loep te nemen, kan onder andere door ontdubbeling veel sneller en efficiënter gewerkt worden.”

Toekomstbestendig
“De snelle maatschappelijke ontwikkelingen hebben de laatste jaren geleid tot enerzijds een steeds

complexere zorgvraag bij onze doelgroep van kwetsbare ouderen en anderzijds een groeiend tekort aan zorgmedewerkers”, vertelt Niels. “Deze veranderingen maken het noodzakelijk voor ons om meer naar de toekomst te kijken. Zo heeft bijvoorbeeld het huidige ‘aanmelden instroomproces’ lang en goed gewerkt, maar vraagt de verandering de markt en strategie van Sevagram om een proces dat meer past binnen de hedendaagse tijdsgeschiedenis. De nadruk komt nu namelijk steeds meer te liggen op het creëren van een thuisgevoel.”
“Op de dag van wonen willen we de nadruk dan ook leggen op een warm welkom zowel voor de cliënt als het netwerk”, vult Ina aan.

“**Op de Dag van Wonen willen we de nadruk dan ook leggen op een warm welkom zowel voor de cliënt als het netwerk.**”

Planning
Sander: “Vooralsnog hanteren we op de locaties het oude opnameproces, maar achter de schermen zijn we, zoals gezegd, volop bezig met vernieuwingen. De planning is dat we de ontwerpfase van dit project aan het einde van het jaar afronden en vervolgens begin 2026 uitgebreid in de praktijk testen, voordat het uiteindelijk Sevagram-breed uniform wordt uitgerold. Het uiteindelijke doel is het creëren van een toekomstbestendig en duurzaam opnameproces dat vooral gericht is op welzijn.”



Slim doorspoelen: klein idee, groot verschil

Vernieuwende ideeën van medewerkers zijn soms klein, maar kunnen een groot verschil maken. Het verbeteren van het doorspoelen van een vleugellaad met natriumchloride (NaCl) is zo'n idee. Verpleegkundige en BPV-begeleider Thomas Smeets van zorgcentrum Campagne in Maastricht is namens zijn collega's spreekbuis van het idee.



Nancy Gregoire en Thomas Smeets

Het idee is eigenlijk heel simpel. Op dit moment krijgen palliatieve cliënten een klein vleugellaadje onder de huid geprikt, waarmee medicatie wordt toegediend. Na het toedienen van de medicatie moet het kleine buisje onder de huid worden doorgespoeld om ervoor te zorgen dat de volledige medicatie in het lichaam van de cliënt komt. Dit doorspoelen gebeurt met drie losse onderdelen. Een ampul NaCl (een zoutoplossing, red.), een naald en een spuit. Er moeten dus verschillende handelingen verricht worden om het buisje door te spoelen. Met de naald wordt de zoutoplossing uit de ampul opgetrokken en komt in de spuit terecht, vervolgens wordt de naald verwijderd. Tot slot wordt de spuit op de vleugellaad gezet en kan het doorspoelen beginnen.

PosiFlush

"Je hebt maar 0,3 ml NaCl nodig om door te spoelen", legt Thomas uit. "In een ampul zit echter 10 ml. Dus 9,7 ml NaCl wordt dus iedere keer weggegooid. Daarnaast moet je de zoutoplossing met een naald uit de ampul optrekken, wat weer tot een prikincident kan leiden. Al deze handelingen kosten veel tijd." Er bestaan echter spuiten met NaCl die rechtstreeks aangesloten kunnen worden op de vleugellaad; de PosiFlush. De verpleegkundige hoeft dus niet meer eerst de zoutoplossing met een naald op te trekken uit een fles. Thomas: "In deze kant-en-klare spuit zit overigens maar 3 ml NaCl, dus je gooit ook nog eens veel minder weg. Ook optreknaalden zijn dan niet meer nodig."

Verschillende afdelingen

Thomas diende, mede namens zijn collega's, het idee in bij de Innovatie Community. "Wij waren gelijk enthousiast over het idee", zegt Community Manager, Nancy Gregoire. "Vervolgens zijn we gaan kijken wie Thomas met dit idee kan helpen. Het idee kan dan wel heel simpel lijken, maar er komt toch een heleboel bij kijken. Zo worden de afdelingen Medische Dienst, Kwaliteit & Veiligheid, Inkoop, Communicatie, HRD (opleidingen) en Formule Hulpmiddelen erbij betrokken."

Het wiel niet opnieuw uitvinden "Het idee werd door de medicatiecommissie heel enthousiast ontvangen", vertelt Steven Arends, specialist ouderengeneeskunde en vakgroepvoorzitter. "De overstap naar de PosiFlush heeft meerwaarde op alle fronten." Steven benadrukt dat de nieuwe werkwijze niet betekent dat de oude verkeerd was. "Alles wat wij doen binnen Sevagram gebeurt op een verantwoorde wijze. Maar met dit idee kunnen we efficiënter en duurzamer werken en dat is alleen maar een verbetering. Ik hoop ook dat collega's in de zorg dit als een positief voorbeeld zien. Durf naar je leidinggevende te stappen als je een idee hebt, ook al is het nog zo klein."

Bijna startklaar

De invoering van de PosiFlush gebeurt in fases. De oude producten worden niet weggegooid, maar eerst verbruikt. "Het is mooi om te horen dat collega's al vragen wanneer we de PosiFlush kunnen gaan inzetten. Dan weet je dat het met het draagvlak voor dit idee wel goed zit. Daar ben ik best trots op", besluit Thomas.



“
Het idee werd
door de
medicatie-
commissie heel
enthousiast
ontvangen

Bij innovatie denken we vaak aan het ontwikkelen van nieuwe producten. Maar ook het inzetten van bestaande producten die zich in een andere branche al hebben bewezen, behoort tot innovatie. Het bidettoilet, de lichaamsdroger, de kunstgebitreiniger en de automatische wisselgigging zijn daar mooie voorbeelden van.

Herontwerp wonen, welzijn en zorg

Hoe bestaande producten nieuwe kansen bieden in de zorg



Nancy Gregoire, Roos Dautzenberg en Esther Jelsma

Alle vier de innovaties komen vanuit de behoefte van de medewerker van Sevagram. "In het kader van het Herontwerp hebben we medewerkers gevraagd wat zij graag anders willen zien en waarom", vertelt Community Manager, Nancy Gregoire. "Met die vragen gaan we vervolgens als Innovatie Community aan de slag en experimenteren we met die innovatieve producten op onze locaties."

Lichaamsdroger

Roos Dautzenberg, HRD Adviseur en lid van de Innovatie Community, is nauw betrokken bij het testen van de lichaamsdroger. "De vraag van de medewerkers was hoe de fysieke belasting bij het douchen van bewoners verminderd kan worden. Daarnaast kost douchen best wel veel tijd, wat weer leidt tot een hogere werkdruk. Daarmee zijn we aan de slag gegaan. Het is overigens niet zo dat we even Google raadplegen, een oplossing zien, het product bestellen en probleem opgelost. Er

komt veel meer bij kijken. Alle leden van de Innovatie Community hebben begin van het jaar de masterclass Duurzaam Innoveren gevolgd. Hoe pak je een probleem procesmatig aan? Niet gelijk in de oplossing schieten, maar eerst het knelpunt in beeld brengen. Als dit helder is, kun je op zoek gaan naar oplossingen, die je vervolgens gaat testen. Belangrijk is dat je tijdens het proces de samenwerking zoekt met familie, vrijwilligers, zorgmedewerkers, artsen en management. Als de tests positief zijn, schrijven wij een adviesrapport. Op basis daarvan wordt er gekeken of er tot implementeren kan worden overgegaan."

Ethiek

De oplossing voor het douchen werd gevonden in de lichaamsdroger. "Deze werd al gebruikt in de wellnessbranche", legt Roos uit. "Maar zoals gezegd, het is geen kwestie van zo'n droger installeren in de douche en probleem opgelost. Het is van belang dat we ethische aspecten

meenemen in de testfase. Hierbij heeft de psycholoog een belangrijke rol om bijvoorbeeld mee te kijken naar de prikkelverwerking bij een bewoner met dementie. Daarnaast gaan we ook in gesprek met familie en behandelaren, om samen af te stemmen wat passend is. Allemaal zaken die je vooraf moet hebben besproken voordat je de testfase ingaat. De lichaamsdroger heeft inmiddels de eerste test achter de rug. Deze leverde waardevolle inzichten op, onder meer over gedrag, beleving en toepasbaarheid. Daarom volgt nu een tweede testfase, waarin die inzichten worden meegenomen. Er wordt gebruik gemaakt van het werken met het Ontwikkelbord. Er worden teamvragen geformuleerd en op deze manier volgen we de resultaten van de test op."

“
Niet gelijk in de
oplossing
schieten, maar
eerst het knelpunt
in beeld brengen.

Bidettoilet

Ook de vraag over het toiletbezoek van bewoners kwam van de medewerkers. Bewoners helpen met hun toiletbezoek vergt een hoge fysieke belasting. "Daarnaast vinden medewerkers het niet altijd een fijne zaak om bewoners hierbij te helpen", zegt Nancy. "Maar ook voor de bewoners zelf is het niet fijn als je geholpen

moet worden", vult Esther Jelsma aan. Zij is persoonlijk begeleider en net als Roos lid van de Innovatie Community. "Het bidettoilet kan hierbij een oplossing zijn. Dit toilet spoelt en droogt de gebruiker. De medewerker hoeft dit dus niet meer te doen. Voor de bewoner betekent dit een veel hogere eigenwaarde en behouden ze eigen regie over het toiletmoment. Hij of zij kan namelijk zelfstandig naar het toilet gaan. De medewerker helpt de bewoner alleen om op het toilet te gaan zitten of aan het eind weer op te staan. De oorsprong van dit bidettoilet komt uit Japan. Daar kent men 'onze' toiletten niet, die vinden ze onhygiënisch."

Duurzaam

De complete techniek van het spoelen en drogen zit overigens in de toiletbril. Verder komt er nog een aanpassing in het waterreservoir en is een stroomaansluiting nodig. Het is dus niet zo dat alle toiletten van de muur gehaald moeten worden. Ook zijn beide innovaties duurzaam. Het bidettoilet gebruikt net zoveel water als bij een 'gewone' spoelbeurt. Het stroomverbruik is minimaal en er wordt geen papier meer weggespoeld. Bij de lichaamsdroger wordt het stroomverbruik momenteel gemeten. Maar als je bedenkt dat er bij een douchebeurt vier handdoeken nodig zijn die allemaal gewassen moeten worden, kan het niet anders dan dat de lichaamsdroger ook een duurzame oplossing is.



Introductiedagen Sevagram

De eerste stap in werken met bezieling



Bij Sevagram gaan jaarlijks veel nieuwe medewerkers aan de slag. Om deze nieuwe collega's vanaf dag één een warm welkom te geven, is er elke maand een introductiedag. Simone Schrijnemaekers en Ellis den Hertog zijn binnen Sevagram betrokken bij de introductiedagen voor nieuwe medewerkers. Dat doen ze naast hun reguliere werk. Simone is contractmanager en Ellis werkt als bewegingsagoog.

“We willen onze nieuwe collega's graag een warm welkom heten”, zegt Simone. “Wij proberen ze op één dag een basis mee te geven waarbij onder meer stil wordt gestaan bij onze mensgerichte visie. De ochtend is vooral bedoeld voor meer praktische zaken zoals het verstrekken van een laptop en dergelijke. In de middag gaan de nieuwe medewerkers in kleinere groepen met een trainer aan de slag.” Ellis vult aan: “In de middag zijn de workshops met de kleinere groepen vooral gericht op onze mensgerichte visie. We leggen uit wat Planetree betekent en wat het betekent om te werken volgens die visie. Ze maken kennis met onze visie op zorg: zorg met bezieling, vanuit het hart.”

Geen onderscheid
In de middag is er ook ruimte om elkaar beter te leren kennen. Simone: “Het leuke is dat er tijdens de introductiedagen geen onderscheid is waar je gaat werken. Of je nu gaat werken op locatie, als manager of als ondersteunende dienst; tijdens de introductiedag komt alles bij elkaar.

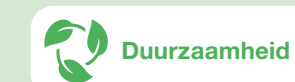
“*Het leuke is dat er tijdens de introductiedagen geen onderscheid is waar je gaat werken.*”

Dat schept ook een band. Mensen komen elkaar later op allerlei plekken weer tegen en kennen elkaar van de introductiedag.”

Voortdurend verbeteren
“Door twee keer per jaar te evalueren blijven we continu de introductiedagen verbeteren. Dat is ontzettend belangrijk, want jaarlijks gaan enkele honderden nieuwe medewerkers bij Sevagram aan de slag. Je wilt natuurlijk dat nieuwe collega's zich prettig voelen en graag bij Sevagram blijven werken. Een goede introductie met een warm welkom draagt daar zeker aan bij”, besluit Ellis.



Ellis den Hertog en Simone Schrijnemaekers



“Het begint bij kleine dingen die een groot verschil maken”

Binnen Sevagram is duurzaamheid al lang geen abstract begrip meer. Met de oprichting van de Green Teams op de locaties St. Anna, Panhuys en Licht & Liefde krijgt het thema zichtbaar vorm in de dagelijkse praktijk. Persoonlijk begeleider Esther Mullenders, al 35 jaar werkzaam bij Sevagram, is bij St. Anna een drijvende kracht binnen het Green Team.

“Duurzaamheid zit gewoon in me,” vertelt Esther met een glimlach. “Thuis ben ik al jaren degene die streng is als het gaat om afvalscheiding. Het is een kleine moeite om iets goed te doen voor het milieu, zeker als je weet dat het echt verschil maakt.”

Dat bewustzijn vertaalt zich op de werkvloer naar tal van initiatieven. Zo worden afvalstromen beter gescheiden en wordt er zuiniger omgegaan met materialen. De bekende BinBin-zakken worden alleen nog vervangen als dat nodig is, en door fruit apart te verpakken blijven de zakken langer schoon.

“We letten er ook op dat prullenbakjes op bewonerskamers alleen worden geleegd als het nodig is,” legt Esther uit. “Dat scheelt veel afvalzakken.”

Ook bewoners worden actief betrokken bij het verduurzamen van St. Anna. Ze draaien zelf de verwarming omlaag als ze de kamer verlaten, doen 's avonds de lichten uit en sluiten de gordijnen om energie te besparen. “Dat vind ik misschien wel het mooiste,” zegt Esther. “We doen het samen, en het voelt logisch. Thuis zet je de verwarming ook niet vol open terwijl het raam openstaat.” Het Green Team van St. Anna blijft intussen zoeken naar nieuwe manieren om duurzamer te werken. Esther kijkt uit naar het volgende project, rond het slimmer omgaan met incontinentiemateriaal. “We blijven leren en verbeteren,” besluit ze. “Duurzaamheid is niet iets dat je eenmalig doet. Het is een gewoonte, een houding, én stap voor stap maken we zo het verschil.”



Medewerker voorop is ook Sevagram voorop

Herontwerp wonen, welzijn en zorg

Medewerkers van Sevagram zijn het Sevagram van nu én het Sevagram van de toekomst. De rol van HR is daarmee cruciaal. Hoe gaan we van werkdruk nu naar blijvend werkgeluk? Het is een gevleugelde uitspraak in het kader van het herontwerp van het hele zorgproces bij Sevagram.



Gerard Bremmers

Gerard Bremmers en Renée Boosten
Boosten van HR kennen de uitdaging. Met name door ontgroening stromen de komende jaren veel minder mensen uit de zorgopleidingen, terwijl de vraag naar zorg blijft stijgen. Hoe gaan we die zorg straks leveren? Gerard Bremmers heeft veel ervaring in de Randstad opgedaan bij grote zorginstellingen. In de Randstad loopt de vergrijzing weliswaar achter op Zuid-Limburg, maar daar is de slag om schaars personeel al veel langer gaande.

Strategisch vooruitdenken

“Het gaat om strategische personeelsplanning”, zegt Gerard. “Je moet weten welke mensen je niet alleen vandaag nodig hebt, maar ook welke mensen je in de toekomst nodig hebt bij de (zorg)processen die dan weer anders zullen zijn dan vandaag. Wat moet ik de komende jaren doen? Welke mensen moeten we aantrekken? Hoe moeten we ze opleiden? ‘Aantoonbaar bekwaam’ is bevoegd.

Ja, dat is een prima gedachte. Maar hoe groei je daarnaartoe? Hoe neem je de mensen mee in dat verhaal?”

Generatiebeleid

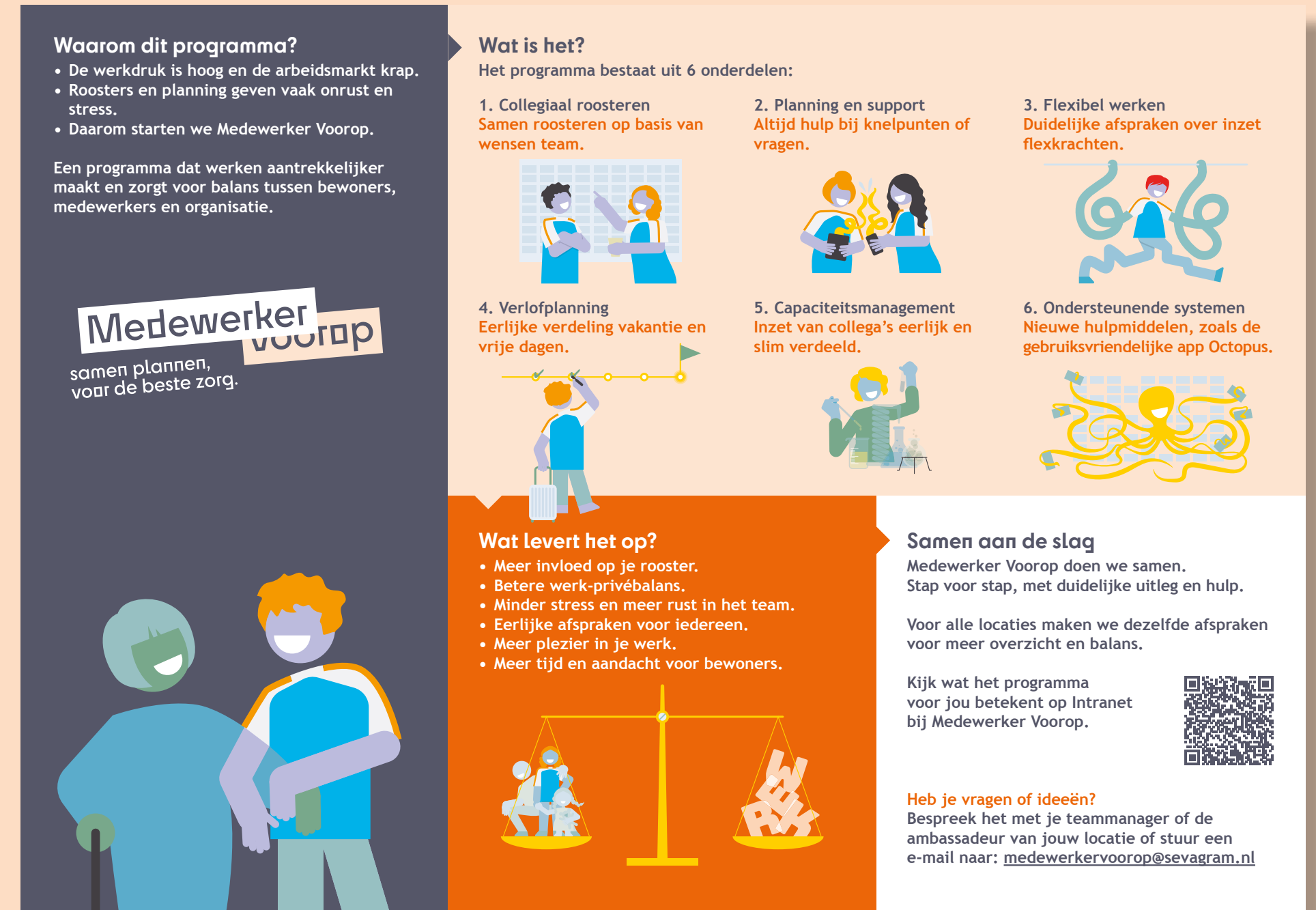
“We willen een beleid gaan voeren dat zich focust op de verschillende levensfasen, leeftijden en generaties van medewerkers”, vertelt Renée. “We hebben veel medewerkers in verschillende generaties en levensfasen. Die hebben ook verschillende behoeftes. Waar zit iemands leervermogen, iemands ontwikkelbehoefte? Het enige wat duidelijk is: alles zal altijd blijven veranderen. Dit vraagt om een beleid waarin werkvormen, communicatie, leiderschap en arbeidsvoorwaarden meer onderscheidend en flexibel worden ingericht. Daarnaast betekent dit, dat je niet iedereen hetzelfde moet behandelen, maar ieder de aandacht geven die men nodig heeft.

Gerard: “Generatiebeleid geeft altijd een stukje onzekerheid. Hoe ga je daar mee om? Neem bijvoorbeeld de

oudere medewerker die dicht voor de pensioengerechtigde leeftijd staat. Moet je deze medewerker nog om willen vormen? Daar moet je behoedzaam mee omgaan. Ga met de oudere medewerkers in gesprek. Wat willen ze? Verleid ze om mee te blijven doen.”

Nieuwe (zorg)processen

Niet alleen oudere medewerkers moeten verleid worden mee te blijven doen, er is ook richting leidinggevenden een verhaal te vertellen. Gerard: “Ook veel leidinggevenden denken nog vaak in oude processen. Dat is logisch, want ze hebben de zaak altijd zo draaiend gehouden. Maar we kunnen niet anders dan nu omvormen naar nieuwe zorgprocessen. Met toekomstig andere collega's, met toekomstig veel meer de nadruk op care dan op cure. Als we diploma-denken loslaten en gaan werken vanuit ‘Aantoonbaar bekwaam’ is bevoegd, dan doet dat ook iets met het gevoel van kwaliteit leveren. Daar moet je het met de mensen



De praatplaat van Medewerker voorop

over hebben. Je moet uitleggen dat je sommige taken bij de een kunt weghalen, omdat voor die taken niet per se een zwaar diploma is vereist. Maar dat roept natuurlijk weerstand op in de hele zorgketen.”

“Daarom is het ook zo ontzettend belangrijk dat we uitdragen dat de medewerker voorop staat.”

Zaadjes planten

“Daarom is het ook zo ontzettend belangrijk dat we uitdragen dat de medewerker voorop staat”, vult Renée aan. “Het gaat er juist om de medewerkers te ontlasten, druk weg

te halen. We moeten dat ‘What’s in it for me?’ heel goed uitleggen. Mensen moeten we laten zien waar we straks tegenaan lopen als we niet richting de toekomst veranderen. Die zaadjes van bewustwording moeten we nu planten.”

Meenemen van medewerkers

Volgens Gerard moet er breed ingezet worden op het meenemen van de medewerkers. “Webinars, Sevaflits, nieuwsberichten, visuals. We moeten heel goed met elkaar in gesprek blijven. Op veel plekken wordt de urgentie al gevoeld, maar dat is nog niet overal het geval. Het verhaal dat we vertellen moet linken aan het herontwerp. In Douvenrade en Campagne draaien we een project ‘Grip op Capaciteit’: hoe geven we nu invulling aan de (zorg)processen en hoe gaan we het in de toekomst doen? Hoe gaan we straks die zorg leveren? Wat zijn de prognoses? We werken in het project samen met andere zorginstellingen in de regio die voor dezelfde uitdagingen staan.”

Werkplezier vergroten

“Voor een belangrijk deel gaat het om capaciteitsmanagement”, legt Gerard uit. “Dat is ook een van de deelprojecten van de ‘Medewerker Voorop’. Nu vullen we de benodigde capaciteit in op basis van historische gegevens en ervaringen. We zetten nu nog relatief veel geschoolde zorgmedewerkers in voor een compleet pakket van taken. Maar die taken kun je ook uit elkaar halen. Medicatie geven is een andere taak dan steunkousen aantrekken. Dat kun je uit elkaar halen. Als je dat doet, heeft dat ook gevolgen voor je functiehuis. Je wilt de medewerkers ook adequaat belonen. En als je die weg inslaat, kun je ook heel goed gaan kijken welke taken medewerkers erbij kunnen gaan leren en nemen. Maar ook hoe je een planning hierop kunt afstemmen. In het grotere geheel kun je zo de werkdruk verminderen, het werkplezier vergroten.”



Renée Boosten

Wat kan het netwerk rond een bewoner doen?

“Vroeger betekende wonen in een zorgcentrum dat het netwerk alleen nog op bezoek kwam. Nu zien we dat bewoners steeds later de overstap maken en dat hun netwerk in de thuissituatie vaak al heel betrokken is. Waarom zou dat veranderen zodra iemand bij ons woont?” vertelt Cindy Smeets, maatschappelijk werker bij Ter Eyck in Heerlen.

Binnen Ter Eyck krijgt die gedachte concreet vorm. Samen met bewoners en hun naasten bespreekt Cindy al bij de start wat zij fijn vinden om te blijven doen. “Laatst gaf een dochter aan dat ze haar moeder graag zelf wilde blijven douchen. We hebben samen gekeken hoe dat mogelijk kon zijn. Dat vraagt maatwerk, maar het levert veel op.”

Ook voor medewerkers is dit een nieuwe manier van denken. “We zijn gewend om de zorg uit handen te nemen. Nu kijken we juist hoe we die kunnen delen, in lijn met onze Planetree-visie: wat is er mogelijk?”

Een mooi voorbeeld was de herfstwandeling, waarbij een grote groep netwerkleiden – van familie tot kleinkinderen – onze bewoners begeleidde. “Het samenzijn, de gesprekken en de vrolijkheid onderweg lieten zien hoe waardevol verbinding is. Daár draait netwerkparticipatie om.”

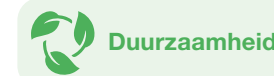


“**Het netwerk hoort erbij, ook binnen de muren van Ter Eyck.**”

Duurzaamheid staat hoog op de agenda bij Sevagram. Op allerlei gebieden wordt onderzocht of het duurzamer kan, én of er al acties in gang zijn gezet. Mobiliteit is een van deze gebieden. Alle medewerkers van Sevagram maken samen heel veel reisbewegingen met verschillende vervoersmiddelen. De auto steekt er met kop en schouders bovenuit: 87 procent.



“**We willen morgen groener zijn dan vandaag. Elke dag een stapje dichterbij duurzaam wonen, leven en werken.**”



De fiets: niet alleen goed voor het milieu, ook voor de mens

“Sinds juli vorig jaar zijn we als organisatie wettelijk verplicht om een opgave te doen van het aantal verreden kilometers van alle medewerkers, met welk vervoermiddel en welke brandstof”, vertelt Antoinette ten Haaff, Teammanager Recruitment & HR Servicecentrum. “Door deze wettelijke opgave werd duidelijk dat het merendeel van onze medewerkers met de auto naar het werk komt. We hebben bij Zuid-Limburg Bereikbaar aangeklopt met de vraag om een nulmeting uit te voeren van de gebruikte vervoersmiddelen.”

Niet verplichten, maar stimuleren
Er volgde eerst een enquête onder alle medewerkers. Naast de vraag ‘hoe reis je naar je werk?’ werd er ook gevraagd hoe Sevagram als

werkgever de fiets als vervoermiddel kan stimuleren en faciliteren.

“De medewerker maakt natuurlijk zelf de keuze in het gebruik van het vervoermiddel”, benadrukt Antoinette. “Sevagram wil graag groener reizen, daarom stimuleren en faciliteren wij dit waar dat kan. Met de fietsregeling proberen we dit te bereiken. Zo kun je een renteloze lening tot maximaal 2.500 euro krijgen om een (elektrische) fiets of e-scooter aan te schaffen. De looptijd van de lening is 36 maanden en daarna ben je eigenaar van de fiets of scooter. Per jaar kunnen we 100 leningen verstrekken.”

Een tweede mogelijkheid is het leasen van een fiets. Dit gaat tot een bedrag van maximaal 6.000 euro.

Ook hier is de looptijd 36 maanden en aan het eind ervan kun je kiezen om de fiets in te leveren en een nieuwe leaseperiode aan te gaan of voor een restbedrag de fiets over te nemen.

Fiets niet altijd de oplossing

“We hebben gekeken naar wie binnen een straal van tien kilometer van het werk woont”, vertelt Antoinette. “Uit onderzoek blijkt dat tot 10 kilometer over het algemeen als een aanvaardbare afstand wordt ervaren om met de (elektrische) fiets naar het werk te komen. Er zijn echter ook redenen om niet met de fiets te komen. Medewerkers die in de avond- en nachtelijke uren werken gaan liever niet op de fiets. Ook zijn er medewerkers die op weg naar hun werk een kleine omweg maken om hun kind(eren) naar de opvang of naar opa en oma te brengen. Dat is op de fiets niet altijd praktisch.

Daarnaast is de geografische ligging van Zuid-Limburg met al haar heuvels ook niet altijd een stimulans om naar het werk te fietsen. De elektrische fiets of e-scooter is daar wel een prima oplossing voor.”

“Met deze fietsregeling willen we de CO₂-uitstoot binnen onze organisatie proberen te verminderen”, gaat Antoinette verder. “Maar er is nog een belangrijke reden om de fiets te stimuleren en dat is de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van de medewerkers.”

In het conceptjaarplan Mobiliteit 2026 is ook een proef met de deel-fiets opgenomen. Medewerkers die van de ene naar de andere locatie moeten reizen, kunnen zo gemakkelijker de fiets nemen.

Morgen groener dan vandaag

Mobiliteit omhelst natuurlijk ook het wagenpark van Sevagram. Met zo’n vijftientig auto’s is dat niet zo heel groot voor een organisatie met meer dan 2.700 medewerkers. “Een deel rijdt al elektrisch en voor de auto’s die aan vervanging toe zijn, komt een elektrische variant in de plaats. Het is belangrijk om ons steeds weer de vraag te stellen: kan het groener? We willen morgen groener zijn dan vandaag. Elke dag een stapje dichterbij duurzaam wonen, leven en werken”, besluit Antoinette.



Dag MDO, hallo netwerk-gesprek

Herontwerp wonen, welzijn en zorg

Het multidisciplinair overleg (MDO) is een prima methode om een nieuwe bewoner bij Sevagram na zes weken te evalueren. Hoe voelt de bewoner zich? Is hij/zij al een beetje gewend? Hoe gaat het medisch met de bewoner? Al dit soort vragen passeren de revue. Aan dit overleg nemen een arts, de paramedische dienst, de familie, de zorgcoördinator en de klantkenner deel. Aan het eind van het MDO wordt een nieuwe afspraak voor over zes maanden gemaakt. En daar wringt wel eens de schoen.



Brenda Hönen en Kim van Kan

“Alleen al de agenda’s naast elkaar krijgen is een heel gedoe”, vertelt Coördinator Zorg en Welzijn, Brenda Hönen. “Bij een volgend MDO liepen we er tegenaan dat een (huis)arts of familielid niet aanwezig kon zijn op de afgesproken datum. Bij St. Anna dachten we: dat moet anders kunnen.”

Geen nadelen ontdekt

In het kader van het Herontwerp is het MDO tegen het licht gehouden. Een van de belangrijkste vragen was: ‘Hebben we een nadeel als we dit overleg niet meer organiseren?’ Het antwoord was heel duidelijk: ‘nee’. “De familie kan al online meelesen in het dossier van de bewoner”, zegt Brenda. “Iedere dag houden we op die manier de familie op de hoogte. Tijdens een MDO herhaalden we eigenlijk alleen wat al in het dossier stond en wat de familie dus al wist.” Bij St. Anna vonden we dit geen passende zorg. Je moet een gesprek houden wanneer dat nodig is en niet omdat het nu eenmaal zo is vastgelegd. Wacht ook niet een half jaar voordat iets besproken wordt met de familie.”

Kort cyclisch evalueren

De oplossing is eenvoudig. Behalve het MDO na de eerste zes weken dat een bewoner naar Sevagram is verhuisd, volgt er geen MDO meer. Wel is er maandelijks een contactmoment met de familie. Dit kan telefonisch zijn of wanneer ze op de locatie op bezoek zijn. Op een heel laagdrempelige en informele manier wordt de familie geïnformeerd. “Ik zie alleen maar plussen”, zegt Brenda.

Kim van Kan, Specialist Oudergeneeskunde: “Als er iets met de bewoner aan de hand is, hebben we direct contact met de familie. De lijntjes zijn zo veel korter. Ook via de zorgmedewerkers krijgen we sneller input omdat zij de familie maandelijks spreken. Als nu iemand uit de zorg moet aansluiten, is dat veel sneller geregeld dan wachten totdat een MDO plaatsvindt.”

Startnotitie

Brenda heeft samen met haar teammanager en met Projectleider Innovatie, Frank Roost, een startnotitie geschreven. De werktitel voor de vervanger van het MDO is ‘netwerk-gesprek’. “We hebben dit idee natuurlijk ook voorgelegd aan de familie van de bewoners. De enige angst die ze uitspraken was het feit dat ze door het wegvallen van het

“
Er zal gekeken worden of we de stap kunnen zetten om deze nieuwe werkwijze op termijn Sevagram-breed in te voeren.”

MDO geen contact meer zouden hebben met de arts. Maar die contacten blijven gewoon, alleen niet meer in een strak gepland keurslijf. Het mooie is dat medewerkers van andere locaties al beginnen te informeren hoe wij dit aanpakken.”

Evaluatie

De proef met het netwerkgesprek loopt nog tot volgend jaar zomer. “Het is belangrijk dat we alles goed evalueren”, zegt Kim. “Als alles werkt zoals we dat bedacht hebben en iedereen is tevreden, zal gekeken worden of we de stap kunnen zetten om deze nieuwe werkwijze op termijn Sevagram-breed in te voeren.”

Herontwerp wonen, welzijn en zorg

Samen vaardig, vertrouwen in vakmanschap

Met Samen vaardig wil Sevagram een volgende stap zetten in leren en ontwikkelen. Dichter bij de praktijk, met meer vertrouwen in de medewerker en vooral samen. Leren niet als verplicht nummer, maar als vanzelfsprekend onderdeel van je werk. Je kennis en kunde bijhouden op het gebied van verpleegtechnische handelingen, is onderdeel van de beroepsdeed die de verzorgende IG en verpleegkundige aflegt, maar geldt ook voor iedere professional die risicovolle of voorbehouden handelingen uitvoert.

Op dit moment wordt een zorgmedewerker nog iedere twee jaar getoetst in het skillslab van Sevagram. “Old school”, zegt Yvonne Huveneers, Teammanager HRD. “Dit kost ons allemaal ontzettend veel tijd en energie en sommige medewerkers liggen letterlijk wakker, de nacht voor zo’n toets. Daarom gaan we dit toetsmoment veranderen in Samen vaardig.”

Open leercultuur

Het nieuwe beleid Samen vaardig bestaat uit drie onderdelen. Iedere medewerker geeft in het leerportaal jaarlijks aan: ‘Ik voel mij bekwaam’. Dat doe je niet zomaar: je licht namelijk toe hoe je dat weet. Misschien voer je de handeling regelmatig uit, heb je samen met een collega geoefend of volgde je een klinische les. Zo houd je dus zelf bij waar je staat. Het tweede onderdeel is het Samen vaardig-gesprek. In plaats van een toetsmoment komt er een leergesprek. Samen met een docent of trainer wordt een praktijkcasus besproken: wat gaat goed, wat wil je verder ontwikkelen en wat heb je daarvoor nodig? Het is dus geen examen, maar een gesprek over het vakmanschap van de medewerker.

Het laatste onderdeel is: Leren in de praktijk en met elkaar. Bekwaam blijven doe je niet alleen, maar met elkaar. Aan het ontwikkelbord of tijdens teammomenten kun je

bijvoorbeeld bespreken wie ergens beter in wil worden of de hulpvraag stellen om een collega bij een handeling te laten meekijken. Zo ontstaat een open leercultuur waarin kennis, vertrouwen en plezier hand in hand gaan.

De afdeling HRD biedt daarnaast wekelijks workshops aan over uiteenlopende onderwerpen, van wondzorg en dementie tot omgaan met gedrag, communicatie of nieuwe methodieken. Medewerkers kunnen ook zelf onderwerpen aandragen waarin ze zich verder willen ontwikkelen. Samen vaardig is meer dan een nieuwe werkwijze, het is een beweging van vertrouwen en vakmanschap.

Vertrouwen op vakmanschap

“Het is juist leuk om met je ontwikkeling bezig te zijn”, zegt Yvonne “We hebben een prachtig beroep waarin we elke dag verantwoordelijkheid dragen én het verschil kunnen maken. Juist daarom is het waardevol om te blijven leren, samen, met plezier en vertrouwen in ons vakmanschap.” Het beleid rond Samen vaardig is niet iets wat de afdeling HRD uit de hoge hoed heeft getoverd. “Absoluut niet”, benadrukt Yvonne. “We hebben een vragenlijst uitgezet over de leercultuur, die door 511 medewerkers is ingevuld en meerdere inspiratiesessies georganiseerd. Hierin hebben we met medewerkers en leidinggevenden samen nagedacht over hoe we het toetsen kunnen veranderen, en leren leuker, praktischer en zinvoller kunnen maken. De reacties in alle sessies waren positief. Collega’s gaven aan dat ze graag meer regie willen over hun eigen ontwikkeling en dat het tijd werd om het toetsen meer te verbinden met de praktijk. Ook bleek uit de vragenlijst dat binnen Sevagram een sterke wil is om te leren, te verbeteren en kennis te delen. Dat geeft ons vertrouwen dat er draagvlak is onder de medewerkers voor Samen vaardig. We vertrouwen op het vakmanschap van onze mensen. Als je ruimte geeft, ontstaat eigenaarschap en dat is precies waar leren begint.”



Herontwerp wonen, welzijn en zorg

Spraakgestuurd rapporteren: minder administratie, meer tijd voor bewoners

Bij Sevagram willen we vooral één ding: warme, persoonlijke aandacht voor onze bewoners. Toch merken we dat medewerkers veel tijd kwijt zijn aan administratie. Het schrijven van rapportages in het Elektronisch Cliëntendossier (ECD) kost vaak tijd die we liever aan directe aandacht voor onze bewoners besteden. Daarom hebben we een nieuw en efficiënt hulpmiddel onderzocht om de zorgmedewerkers hierbij te ondersteunen: spraakgestuurd rapporteren.

Pilot op locatie Douvenrade

Van juni tot en met augustus 2025 heeft er een pilot op locatie Douvenrade plaatsgevonden. Medewerkers konden via de Nedap Ons/Attendi-app hun rapportages inspreken. Het idee was simpel: sneller en makkelijker rapporteren, zodat er meer tijd overblijft én het werkplezier groeit.

Wat viel op?

De techniek werkte goed, vooral bij korte rapportages. Medewerkers vonden het prettig dat ze direct in het dossier konden kijken via de gedeelde smartphone. Toch werd de functie nog niet vaak gebruikt. Dat lag niet aan de techniek, maar aan sociale en praktische drempels. Veel collega's voelen zich bijvoorbeeld ongemakkelijk om hardop te spreken, zeker in het bijzijn van anderen. Ook kost het dubbel inloggen extra tijd. Daarnaast kan het inspreken in de aanwezigheid van bewoners soms verwarring bij hen teweegbrengen.

Wat leren we hiervan?

Spraakgestuurd rapporteren heeft duidelijk potentie. Het kan tijd besparen en helpt om sneller en nauwkeuriger te rapporteren. Maar om deze manier van werken echt goed in te voeren, is meer nodig dan een slimme app. We moeten zorgen voor plekken waar medewerkers in

een eigen omgeving ongestoord spraakgestuurd kunnen rapporteren. Ook is het belangrijk dat iedere gebruiker goede uitleg krijgt en dat we samen bouwen aan een cultuur waarin inspreken heel normaal voelt. Verder willen we het inlogproces vergemakkelijken.

Hoe nu verder?

Als we genoemde drempels weg nemen, kan spraakgestuurd rapporteren een waardevolle stap zijn richting onze ambitie: minder administratie en meer aandacht voor de bewoner. Zo maken we samen het werk slimmer, makkelijker en nóg warmer. Wordt vervolgd.

