



# archipel in het bijzonder

Editie juni 2018 o.a.: Nieuwe raad van bestuur \ Kwaliteit & Kompas  
Van vrijwilliger naar medewerker \ Dementie op jonge leeftijd  
Dagbehandeling bij Ziekte van Huntington \ Evaluatie eigen regie

# Inhoud



4 Nieuwe raad van bestuur

---

6 Evaluatie eigen regie

---

9 Wooncluster Oerle

---

10 Van vrijwilliger  
naar medewerker

---

12 Dementie op jonge leeftijd

---

16 Verbeteren in samenspraak

---

20 Dagbehandeling bij  
Ziekte van Huntington

---

22 Dementie-vriendelijke  
gemeente

---

23 Archideeldagen

Archipel in het bijzonder is het relatiemagazine van Archipel Zorggroep en verschijnt twee keer per jaar in een oplage van 1.250 exemplaren. **Hoofdredactie** Ilse van Leuken, Saskia van Nieuwland-Peters | **Interviews en teksten** Marie-José Dekkers en Dana Otten | **Fotografie** Freekje Groenemans | **Vormgeving** Wapenfeit | **Drukwerk** Drukkerij Snep



### Ambassadeurs werven nieuwe medewerkers

De arbeidsmarkt in de zorg staat onder grote druk. Daarom willen we graag laten zien wat werken bij Archipel speciaal maakt. Omdat we vinden dat het belangrijk is dat cliënten regie over hun eigen leven behouden, hebben medewerkers bij ons de regie over hun eigen werk. Op deze manier kunnen medewerkers zo snel en gemakkelijk mogelijk inspelen op de behoeften en wensen van de cliënt. Verschillende medewerkers laten dit zien hoe ze dat doen in een eigen verhaal. ■



### Muziekconcours

Eind maart vond de finale van het jaarlijkse Archipel Muziekconcours plaats. Een mooi, terugkerend evenement dat dit jaar haar eerste lustrum vierde. Muziek verbindt jong en oud, dat zien we op de locaties tijdens voorrondes, halve finales en tijdens de finale in het Muziekgebouw Eindhoven. Dit jaar won Jessica Lukken op haar viool met glans de eerste prijs. ■



### Archipel Beweegt

Bewegen is goed voor het brein. Ook voor mensen met (beginnende) dementie of andere cognitieve problemen. Bij Archipel staat bewegen hoog in het vaandel. Dit jaar zijn de activiteiten uitgebreid en bestaande activiteiten geclusterd binnen het thema 'Archipel beweegt'. Van locatie naar locatie is er gewandeld of gefietst om de speciale vlag over te brengen en te hijsen. Binnen dit thema is er een mooie nieuwe samenwerking ontstaan met de PSV Foundation. Op 15 mei vond er een speciale middag plaats waarbij cliënten van Archipel een buiten sport- en speldag hadden op het veld van het Philips stadion. ■



Monique Hertogs, Eppie Fokkema en Lisette Burnett

# Van harte collegiaal

Sinds medio januari is de driekoppige raad van bestuur actief. Nieuwe bestuursvoorzitter Eppie Fokkema werkt collegiaal samen met Monique Hertogs en Lisette Burnett, blijkt wel uit het hartelijke gesprek met Archipel in het bijzonder.

**E**ppie was eerder wethouder in zijn woonplaats Barneveld, bestuurder van landelijk adviesbureau Atrivé, interim-manager en toezichthouder bij zorginstellingen en woningcorporaties. Hij werkte door heel Nederland en heeft overal netwerkcontacten, ook in deze regio. Voormalig regiodirecteur binnen Archipel Lisette blijft op eigen verzoek tot eind dit jaar in functie en maakt dan plaats voor een nog aan te trekken derde

bestuurder. Monique was, voor haar rol als bestuurslid, bijna tien jaar directeur binnen Archipel.

## Bewust

Eppie's eerste honderd dagen zitten erop: "De wittebroodsweken zijn voorbij", grapt hij. En, heeft het huwelijk kans van slagen? De drie reageren lachend: "Het klikt over en weer. We hebben elkaar goed leren kennen. We gaan stevige discussies

met elkaar aan." Eppie koos bewust voor Archipel: "Compliment aan de raad van toezicht en mijn collega's. Wat ze me voorspiegelden, is er ook; een zorgorganisatie die koploper is, een vernieuwende club. Heel plezierig om in te stappen in een organisatie waar ik niet hoeft te kneden om iets op gang te brengen. Archipel heeft al zoveel unieks, waaronder de zelfsturing en het vernieuwende organisatie-model met nagenoeg geen managers. We geven met z'n drieën leiding aan zo'n tweeduizend medewerkers en hebben de aandachtsgebieden en locaties onderling verdeeld. Ik ben verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering van Archipel en voor de locaties Berkenstaete en Eerdbrand maar heb alle locaties bezocht. We praten direct met medewerkers, daar zitten geen twee of drie lagen tussen. Je voelt direct wat er gaande is en wat er nodig is om alles goed



“Je voelt direct wat er gaande is en wat er nodig is om alles goed te laten draaien”

te laten draaien. Archipel loop echt voorop in de sector, met bijvoorbeeld teams die elkaar steunen en de dagbesteding die op cliënten toegesneden is.”

Monique vult aan: “Het is belangrijk dat we alle drie locaties onder onze hoede hebben. De meeste teams zijn zelfsturend en ze hebben rechtstreeks contact met ons. Wij proberen er voor hen te zijn voor belangrijke zaken, en te kijken wat er gebeurt en dat in beleid mee te nemen. We proberen zo de operatie, de strategie en de langetermijnvisie nog veel beter handen en voeten te geven. En dat is natuurlijk ook onze manier van werken waarin wij zijn gegroeid. We weten nu eigenlijk pas hoeveel we niet wisten; er komt veel meer bij ons terecht. We zijn er samen verantwoordelijk voor dat Archipel over vijf en tien jaar ook nog de goede dingen doet voor cliënten.”

Uitdagingen zijn er ook, beaamt Eppie: “De arbeidsmarkt. Er zijn honderdduizend vacatures in de zorg, en dat vergt van ons dat we op een hele andere manier mensen werven dan een paar jaar geleden.”

Monique: “Inderdaad, extern gebeurt er ook heel veel. Om ons heen is iedereen in die arbeidsmarkt aan het vissen én je ziet cliënten steeds ouder worden, met complexere problematiek. Daar ligt voor Archipel een uitdaging, ook in het netwerk. We zijn van het samenwerken,

“De meeste teams zijn zelfsturend en hebben rechtstreeks contact met ons”

ook in onze maatschappelijke opdracht. De vraag zal soms zijn of je bereid bent ieder voor zich iets in te leveren om het gezamenlijke beter te maken, op de lange termijn. Zoals we tijdens de griepgolf met andere VVT-organisaties en ziekenhuizen keihard bezig waren om toch zoveel mogelijk cliënten goed te helpen, door te schakelen en taken te verdelen. Dat zal in de toekomst nog veel steviger worden.”

Lisette: “En vergeet onze vrijwilligers niet, met een hele actieve vrijwilligersraad. Daar willen we verantwoord en heel goed mee om blijven gaan. Medewerker in regie geldt ook voor de vrijwilliger.” Eppie ziet dat ook: “Ze worden hier gewaardeerd en gezien, viel me al op. Vrijwilligers zijn écht onderdeel van de organisatie. Ze gaan gelijk op voor de cliënt.”

### Gedrieën

Hun gezamenlijk doel is de zelforganisatie nog verder ontwikkelen - om cliënten nog beter van dienst te kunnen zijn - rond het thema ‘het organiseren van vertrouwen’. Lisette: “We zijn druk bezig de bouwstenen voor de toekomst te stapelen, op zo’n manier dat de hele organisatie erin meedoet, ook alle verschillende betrokken gremia. Wij zijn als personen behoorlijk verschillend, maar wat ons drijft, daarin zie je gelijke interesses, motivatie en visie. Fundamenteel ook; we kunnen een verschil van mening hebben over een onderdeel maar op de hoofdlijnen zitten we op één lijn; het ondernemerschap, het ons willen onderscheiden van doorsnee, het outside-the-box-denken. We zijn echt collega’s en we kijken vooral wat we samen kunnen doen om dat ten goede te laten komen van deze mooie organisatie.”



Monique: “We waren ook heel snel uit de verdeling van de portefeuilles. Belangrijke dossiers en vraagstukken doen we altijd met twee van de drie bestuurders, voor de continuïteit en om ze te borgen. We hebben de eerste paar maanden al goede stappen gezet. Aan de slag, dat is ook typisch Archipel.” Lisette knikt: “Daar is ook behoefte aan in de geledingen. Niemand zit te wachten op bureaucratie, wel op daadkracht en slagvaardigheid. Daar kunnen wij iets in betekenen. Gisteren hoorden we nog nadrukkelijk van een groep: ‘Alsjeblieft, gebruik ons, nodig ons, uit, stimuleer en inspireer ons’.



“Niemand zit te wachten op bureaucratie, wel op daadkracht en slagvaardigheid”

Er zit hier zoveel bezieling en passie, en wij voeden en prikkelen elkaar.” Eppie stemt in: “Voor mij als nieuwkomer is het plezierig twee collega’s te hebben die de organisatie écht goed kennen en thuis zijn in de zorg; die ken ik alleen op afstand als wethouder, adviseur en toezichthouder. Het is hier relaxed werken, ondanks de drukke dagen. Ik krijg alle tijd om me in te werken, in alle vertrouwen.” ■



Alex Walstra en Femke de Jong



# Samen voor elkaar

Enkele jaren geleden startte Archipel met twee opeenvolgende programma's met als doel de regie van cliënten en medewerkers te vergroten. Hierdoor kwam er meer aandacht voor de individuele wensen en leefgewoonten van cliënten en werden medewerkers zelf verantwoordelijk voor het zorgteam waarvan zij deel uitmaken. Afgelopen december vond er een evaluatie plaats om de eerste ervaringen in kaart te brengen.

“Sinds 2011 werken we binnen Archipel vanuit de gedachte dat de cliënt het gelukkigst is wanneer deze kan leven naar de eigen gewoonten en wensen, oftewel: zelf de regie blijft houden,” vertelt Femke de Jong, programmaleider ‘cliënt en medewerker in regie’.

“In 2014 zijn we als vervolg hierop gestart met zelfsturing, vanuit de

overtuiging dat regie over je eigen professe nodig is om de cliënt beter in regie te kunnen zetten, en daarnaast om meer werkplezier te creëren. Samen werd dat onze nieuwe visie: ‘eigen zinnige regie’. Hierdoor willen we gezamenlijk tot een nieuwe manier van werken komen, waarin eigen regie en een harmonieus samenspel tussen medewerker en cliënt centraal staan.”

### Antropologische werkwijze

In ruim drie jaar tijd werden 77 van de in totaal 90 zorgteams zelfsturend. “Ieder team heeft daarin zijn eigen proces mogen doorlopen en zelf mogen bepalen wanneer ze ‘klaar’ waren om de overstap te maken. Sommige teams staan dus nog aan de start van het traject, maar er zijn ook teams die al veel ervaring hebben opgedaan,” aldus Femke. “Afgelopen jaar besloten



we om de ervaringen tot nu toe in kaart te brengen en door middel van een evaluatie te onderzoeken hoe medewerkers de zelfsturing tot dusver hebben beleefd. Daarnaast wilden we kijken wat dit heeft opgeleverd voor de regie van cliënten. We kozen bewust voor een antropologische onderzoekswerkwijze, waarbij de mens in alle aspecten wordt bestudeerd. In het geval van het evaluatietraject betekende dit dat we door ‘mee te lopen’ en ‘mee te werken’ eerlijke en oprechte verhalen hebben opgehaald. Dus geen vragenlijsten, maar gesprekken die bijvoorbeeld tot stand kwamen bij de koffieautomaat en in het werkveld; daar waar het echt gebeurt.”

### In de huid van de medewerker

Voor de uitvoering van de evaluatie zocht Archipel de samenwerking met onderzoeksorganisatie Kickstart (your social impact). “Wij vonden elkaar in de gedeelde visie waarin de mens centraal wordt gezet,” vertelt Alex Walstra, medeoprichter van Kickstart. “Ons uitgangspunt was dan ook om tijdens de evaluatie de medewerkers

## “We zijn als het ware in de huid van de medewerkers gekropen”

vanuit hun gelijkwaardigheid te begrijpen. Na een algemene aftrap zijn we het evaluatietraject gestart bij twee locaties: Ekelhof, omdat dit de eerste locatie is die zelfsturend werd, en Landrijt, vanwege de grootte en verschillende cliëntdoelgroepen die hier wonen. Gedurende drie weken zijn we als het ware in de huid van de medewerkers gekropen en hebben we een goed beeld kunnen vormen van gedragingen, overtuigingen en verhoudingen op de werkvloer.” ▶



Misty van Barneveld

### “We kunnen cliëntgerichter werken”

Misty van Barneveld werkt als Verzorgende IG bij Ekelhof en vertelt over het traject en de evaluatie: “Nadat we jarenlang met een teamleider werkten was het in eerste instantie even omschakelen binnen de zelfsturende formule. Maar ik zou niet meer terug willen naar de oude situatie. We kunnen nu veel cliëntgerichter werken en zelf bepalen wat er belangrijk is binnen ons team. Dat komt ten goede aan de cliënt én aan ons eigen werkplezier. De evaluatie vond ik erg prettig, vooral omdat het door een externe partij werd uitgevoerd. Kickstart heeft onze ervaringen op een mooie, menselijke manier in beeld gebracht.”



### Continu leerproces

Het evaluatietraject leidde tot verschillende bevindingen. “Een van de belangrijkste conclusies die we trokken is dat bijna alle teams een zekere vorm van spanning hebben ervaren tijdens de transitie,” vertelt Alex. “Vooraf de momenten waarop er extra uitdaging is, bijvoorbeeld bij disfunctioneren of ziekte van een teamlid, worden vaak lastig gevonden. Ook was er een verschil te zien tussen teams die hun draai hebben gevonden en teams die nog zoekende zijn of zelfs nog in de ‘overlevingsstand’ staan. Door kennis en ervaring uit te wisselen kunnen zij veel van elkaar leren, zowel over uitdagingen als succesmomenten. Daarnaast waren we positief verrast over de medewerking aan het evaluatietraject.”

“Een andere constatering is dat het transitieprogramma nooit ‘af’ is. Het is een continu leerproces waarin we telkens op zoek moeten naar de juiste balans,” vult Femke aan. “Vanuit deze gedachte hebben we de ‘Archideeldagen’ ontwikkeld. Hierbij krijgen zowel medewerkers

“We verlenen kwalitatieve zorg en bieden een prettige leef- en woonsituatie”

van de zorgteams als van de dienstenafdeling de kans om ervaringen te delen.”

### Met trots en plezier aan het werk

De uitkomsten van de evaluatie worden onder meer gebruikt voor het nieuwe strategische beleidsplan van de organisatie. Femke: “Hiermee willen we bereiken dat medewerkers met trots en plezier binnen Archipel werken. Daarnaast willen we een goede aanpak voor momenten van uitdaging formuleren, zodat teams gemotiveerd blijven en, eventueel met tijdelijke extra ondersteuning, goed functioneren. Zo blijven we kwalitatieve zorg verlenen en cliënten een prettige leef- en woonsituatie bieden.” ■



Rinus van der Steen

### “De basis moet goed zijn”

Rinus van der Steen was als contactverzorgende bij Landrijt betrokken bij het traject en vertelt hierover: “Er is in relatief korte tijd veel veranderd. Zelf ben ik jarenlang teamleider geweest en sinds de transitie weer een ‘gelijkwaardig’ onderdeel van een team. Ik ervaar dit als erg prettig. Wel ben ik van mening dat zelfsturing een continu proces is waar iedere keer opnieuw aandacht aan besteed moet worden. Nu loopt het bij ons team goed, maar ik kan me voorstellen dat er een keer extra ondersteuning gewenst is. Door hier samen scherp op te blijven kunnen we ervoor zorgen dat de dingen blijven lopen. Zoals ik vaak zeg: de basis moet altijd goed zijn. Daarom zijn dit soort evaluatiemomenten erg prettig. Ik heb mijn verhaal op een pure manier kunnen delen en voel me gehoord en gewaardeerd voor mijn inzet.”



# Wonen met zorg in Oerle



Inwoners van Oerle moeten zich altijd Oerlenaar kunnen voelen, ook als zij oud zijn. Vanuit die gedachte ontwikkelde Archipel, samen met Severinus en DorpsVereniging Oerle (DVO), een plan voor een nieuw woon-zorgcomplex. In ‘Wooncluster Oerle’ kunnen zorgbehoevende ouderen op een prettige manier samenleven en tegelijkertijd onderdeel blijven van de hechte gemeenschap die Oerle rijk is.

**W**at is er nodig om als Oerlenaar oud te kunnen worden in het eigen dorp? Om antwoord te krijgen op die vraag ging de lokale dorpsvereniging afgelopen jaar in gesprek met inwoners. Belangrijkste antwoord: voldoende woon- en zorgfaciliteiten. Zo ontstond het idee voor een nieuwbouwproject waar, in samenwerking met zorgorganisaties

Archipel en Severinus, zorg en woning worden aangeboden aan zeven ouderen met dementie. Ron van Wees, projectleider bij Archipel: “We hebben bewust gekozen voor een kleinschalige woonvorm, waarin ruimte is voor de eigen leefgewoonten van bewoners en zij zich zo thuis als mogelijk voelen. Hierdoor kunnen zij hun levensverhaal binnen het Oerlese op een prettige manier voortzetten en onderdeel blijven van de hechte dorpsgemeenschap.”

## Met elkaar leven

Afgelopen februari werden de eerste plannen gepresenteerd en kregen inwoners van Oerle een idee van de inrichting en manier van wonen en werken. Ron: “Belangrijkste uitgangspunt is dat bewoners niet naast, maar met elkaar

“Bewoners leven niet naast elkaar maar met elkaar”

leven. Zij vormen samen met andere bewoners, medewerkers, vrijwilligers en mantelzorgers, één huishouden waarin plezierig wonen centraal staat. Daarnaast is veiligheid een belangrijk item en werken we samen met Severinus aan een innovatief plan voor de nachtzorg. We zijn positief verrast door het grote enthousiasme waarmee er op de plannen is gereageerd. Geïnteresseerden, zoals inwoners, verenigingen maar ook potentiële medewerkers, nodigen we van harte uit om mee te blijven denken, zodat we gezamenlijk invulling kunnen geven aan het wooncluster.” ■

Wooncluster Oerle wordt in het najaar van 2018 opgeleverd. Wil jij meer weten over de woon- en zorgmogelijkheden? Neem dan contact op met het Servicepunt: 040 264 64 64.


Wil je graag in het woon-zorgcomplex werken als medewerker of vrijwilliger? Neem dan contact op met Werving & Selectie: 040 265 48 22.



Ron van Wees en Eric van der Palen

# Van vrijwilliger naar medewerker

met het werkervaringsproject van Archipel.



Het bereiden van het ontbijt en middageten, maken van een wandeling met een cliënt, of simpelweg het bieden van een luisterend oor. Het takenpakket van woon- en dagbestedingsondersteuner Paul Kox is divers en elke dag verschillend. Hoewel hij enkele jaren geleden begon als vrijwillige kracht, is Paul inmiddels niet meer weg te denken bij Archipel. Hij is namelijk een van de medewerkers uit het werkervaringsproject van de organisatie, dat vrijwilligers de kans biedt om hun bijdrage om te zetten naar een betaalde baan.



Elise Habraken



Paul Kox

“Vrijwilligers vervullen een belangrijke rol in de ondersteuning van cliënten,” vertelt Elise Habraken, consultant begeleid werken. “De afgelopen jaren is het aantal vrijwilligers in de leeftijdscategorie tot 65 jaar zelfs behoorlijk gegroeid, onder andere vanwege de crisis waardoor veel mensen werkloos zijn geraakt. Zij zien het vrijwilligerswerk binnen Archipel als een mooie kans om werkervaring op te doen of om een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Als organisatie vinden we het belangrijk om er voor deze groep te zijn. Sinds 2016 participeren we daarom in een project van WIJeindhoven, de uitvoeringsorganisatie van de eerstelijns zorgtaken van de gemeente Eindhoven, dat werklozen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt helpt aan betaald werk. Doelstelling van het project is om inwoners met een uitkering een vrijwilligersplek binnen de organisatie aan te bieden en minimaal vijf vrijwilligers per jaar te ondersteunen bij het vinden van betaald werk.”

### Liefdevolle zorg

Paul is een van de medewerkers die als vrijwilliger startte en zijn bijdrage wist om te zetten naar een betaalde baan. “Ik was werkloos geraakt nadat ik jarenlang in de horeca had gewerkt,” aldus Paul. “Het vinden van nieuw werk was voor mij erg lastig, onder andere omdat ik een fysieke beperking heb. Via het Vrijwilligerspunt kwam ik met Archipel in contact, waar

ik aan de slag kon als vrijwilliger. Vanaf dag één had ik het naar mijn zin. Zowel het werk als de doelgroep spreken mij erg aan. Door liefdevolle aandacht te geven en kleine dingen te faciliteren zoals een wandeling of een praatje, kan ik echt iets betekenen voor een ander. Dat geeft enorm veel voldoening.”

### Zinnige dagbesteding

Vanwege zijn goede inzet en affiniteit met het werk kreeg Paul de kans om via een werkervaringsplek door te stromen naar een vaste positie binnen de somatiekafdeling van locatie Akkers. “Sinds een jaar ben ik officieel in dienst en help ik bij het organiseren van allerlei activiteiten die bijdragen aan een zinnige dagbesteding,” aldus Paul. “Op die manier bouw ik een echte band op met de cliënten. Dat is erg bijzonder.” Ook coach Elise is enthousiast: “Paul is in een relatief korte tijd een onmisbare kracht geworden. Zijn omgang met de cliënten is zo natuurlijk, dat is prachtig om te zien. Mensen zijn echt op hem gesteld.” Paul: “Daarnaast levert het werk voor mezelf veel op. Ik heb weer een arbeidsritme en een gericht doel. Ook leer ik veel, op de werkvloer en van interne trainingen. Inmiddels is mijn contract verlengd voor onbepaalde tijd. Dat voelt als de welverdiende kroon op mijn inzet.” ■

“Ik kan echt iets betekenen voor een ander”

### Meedoen in de maatschappij

Sinds 2015 faciliteert de gemeente Eindhoven werkervaringsprojecten binnen organisaties in Eindhoven, met als doel om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Archipel is een van de organisaties die hieraan deelneemt. Samen met WIJeindhoven, het Vrijwilligerspunt en het UWV biedt de organisatie vrijwilligerswerkplekken aan en worden vrijwilligers begeleid naar betaald werk. Mensen met een uitkering, een beperking, die hun baan verliezen, of een anderstalige achtergrond hebben, krijgen hierdoor de kans om weer mee te doen en een zinvolle bijdrage te leveren aan de maatschappij.

Wil je meer weten over het initiatief of als vrijwilliger aan de slag?

Neem dan contact op met:

- Elise Habraken, consultant begeleid werken 06 52 28 79 75
- Annemiek Olthuis, adviseur vrijwilligerswerk 06 82 17 52 37

# Samenwerken aan een passend zorgprogramma voor jonge mensen met dementie

“Ik wil nu nog verantwoordelijke taken hebben”



Vrienden?

“Ik ben nog jong en word nu al gecofronteerd met een ouderdomsziekte”



Woning?

“Ik verlies de grip op mijn leven en de buitenwereld gaat te snel voor mij”



Auto?



Gezin?



Werk?

“Ik merk af en toe dat ik niet meer de vader en partner ben die ik wil zijn”

In Nederland hebben ruim 260.000 mensen dementie, van wie 12.000 personen jonger dan 65 jaar. Jonge mensen met dementie, zoals deze laatste groep wordt genoemd, staan nog volop in het leven en hebben vaak een gezin en een betaalde baan. Hierdoor krijgen zij te maken met specifieke problemen op het gebied van bijvoorbeeld participatie en de gezinssituatie. Onlangs startten drie regio's met de ontwikkeling van een nieuw zorgprogramma gericht op het verbeteren van de ondersteuning voor jonge mensen met dementie en hun omgeving.

“**D**ementie op jonge leeftijd is een ingrijpende ziekte, zowel voor de persoon zelf als de omgeving,” vertelt Monique Hertogs, lid van de raad van bestuur van Archipel en bestuurslid van het Kenniscentrum Dementie op Jonge Leeftijd. “In 2015 werd in opdracht van het kenniscentrum een zorgstandaard geschreven voor deze bijzondere doelgroep, maar die is nog nergens in Nederland volledig geïmplementeerd. Vandaar dat het landelijke programma Unicity, dat zich richt op de implementatie van de zorgstandaard, drie regio's heeft

“**Dementie op jonge leeftijd is een ingrijpende ziekte**”

uitgenodigd om een plan te ontwikkelen waarin de zorg voor jonge mensen met dementie meer vorm krijgt, en dit plan vervolgens te implementeren. Binnen de regio Eindhoven neemt Archipel hierin samen met het Netwerk Dementie Eindhoven e.o. het voortouw. Door de kennis en ervaring van verschillende organisaties te bundelen willen we gezamenlijk de zorg en ondersteuning voor jonge mensen met dementie verbeteren.”



#### **Aftrap zorgprogramma regio Eindhoven**

Afgelopen februari kwamen de deelnemers, variërend van zorginstellingen tot mantelzorgers, de gemeente en andere instanties, voor het eerst bijeen om na te denken over de inhoud van het zorgprogramma.

“Het doel van deze eerste bijeenkomst was vooral om draagvlak te creëren en te kijken of en hoe we samen kunnen werken,” vertelt Ardi van Santvoort, regionaal projectleider en programma-coördinator doelgroep binnen Archipel. ▶

“Veel cliënten komen vanwege hun jonge leeftijd uit het arbeidsproces en vinden het belangrijk om op een passende wijze deel te blijven nemen aan de maatschappij”



“Daarnaast hebben we enkele aandachtspunten geformuleerd, zoals het belang van snelle diagnostisering. Nog te vaak worden de symptomen, vanwege de jonge leeftijd, verward met andere ziektebeelden of burn-out. We willen gezamenlijk meer bekendheid creëren over jonge mensen met dementie, zodat zowel professionals als niet-professionals de ziekte beter herkennen en eerdere behandeling mogelijk is.”

“Nog te vaak worden de symptomen, vanwege de jonge leeftijd, verward met andere ziektebeelden of burn-out”

### **Gespecialiseerde dagbesteding en aandacht voor de omgeving**

Een ander belangrijk aandachtspunt is de dagbesteding voor jonge mensen met dementie. “Veel cliënten komen vanwege hun jonge leeftijd uit het arbeidsproces en vinden het belangrijk om op een passende wijze deel te blijven nemen aan de maatschappij,” vertelt Ardi. “We willen onderzoeken hoe we de dagbesteding binnen onze regio kunnen aanpassen aan de behoeften van jonge

mensen met dementie. Daarnaast moet er ook voldoende ondersteuning zijn voor het gezin van de cliënt.”

Annemieke, tevens aanwezig bij de bijeenkomst, licht het belang van de aandachtspunten vanuit haar persoonlijke ervaring als mantelzorgster toe: “Op 46-jarige leeftijd kreeg mijn man een burn-out. Hoewel hij goed leek te herstellen, was er ook verandering zichtbaar. Hij vergat bijvoorbeeld veel dingen. Uit onderzoek bleek telkens hetzelfde: een burn-out of depressie. De problemen werden echter steeds erger en zorgden voor onhoudbare spanningen op zijn werk en binnen ons gezinsleven. Pas elf jaar later, toen we werden doorverwezen naar een Alzheimercentrum, ontdekten we wat er eigenlijk al die tijd aan de hand was en



Het hele verhaal van Annemieke is te lezen in het boek 'MIST' waarin verschillende verhalen van partners van jonge mensen met dementie beschreven staan.

werd mijn man gediagnostiseerd met dementie op jonge leeftijd. We hebben hem nog vijf jaar vanuit huis kunnen verzorgen. Daarna heeft hij drie jaar in Landrijt gewoond, waar hij vorig jaar, op 65-jarige leeftijd, overleed. De ziekte, maar vooral ook het traject voor de diagnose met alle onzekerheid die daarbij kwam kijken en het grote gevoel van onmacht en onbegrip, heeft een enorme impact gehad op ons leven. Door mijn ervaring te delen hoop ik daarom bij te dragen aan een snellere diagnostisering en inzicht te geven in wat de ziekte met zich meebrengt.”

### Verschil maken

De succesvolle eerste bijeenkomst vormde direct de officiële start van het zorgprogramma. De komende twee jaar zal een kernteam met afgevaardigden vanuit de regio op verschillende momenten samenkomen en acties uitvoeren om het programma te ontwikkelen en verder uit te werken. Hierbij worden ze begeleid door Vilans, kenniscentrum voor langdurige zorg, dat samen met het Radboud UMC het proces ook evalueert. “Op die manier monitoren we de voortgang en kunnen we het proces, indien nodig, bijsturen,” vertelt Chantal Zuizewind, junior onderzoeker bij Vilans. “We kijken daarnaast op

“We zijn verheugd over de grote betrokkenheid en inbreng van de deelnemende partijen”

welke manier we verbinding kunnen faciliteren tussen de drie deelnemende regio's zodat zij ook van elkaar leren. Met behulp van de geleerde lessen uit de drie regio's maken we een handreiking, die andere regio's in Nederland kunnen gebruiken om een eigen programma te ontwikkelen.” Programmaleider Ardi heeft veel vertrouwen in het project: “We zijn verheugd over de grote betrokkenheid en inbreng van de deelnemende partijen. Ik ben er dan ook van overtuigd dat we door krachten te bundelen echt een verschil kunnen maken.” ■

### Nieuw PREZO keurmerk Dementie op jonge leeftijd

Afgelopen januari werd er een nieuw keurmerk gepresenteerd: PREZO Dementie op jonge leeftijd. Dit keurmerk werd ontwikkeld door leden van het Kenniscentrum Dementie, waaronder Archipel, en de organisatie Perspekt.

“Met PREZO Dementie op jonge leeftijd beschrijven we waar jonge mensen met dementie en hun omgeving op mogen rekenen qua zorg en ondersteuning,” vertelt Elise Sieben, beleidsmedewerker bij Archipel. “Samen met medewerkers en mantelzorgers hebben we zeven kernwaarden geformuleerd: plezier, veiligheid, ruimdenkendheid, vrijheid, participeren, vertrouwen en vakkundigheid. Deze waarden hebben we gekoppeld aan concrete acties, die helpen om de kwaliteit van zorg voor de bijzondere doelgroep in kaart te brengen en te toetsen. Archipel Landrijt is de eerste locatie waar we het nieuwe keurmerk hebben getest. Ons doel is nu om het keurmerk ook bij andere organisaties te introduceren, zodat we gezamenlijk de kwaliteit van de zorg voor deze bijzondere doelgroep kunnen verhogen.”

**prezo** | dementie op jonge leeftijd

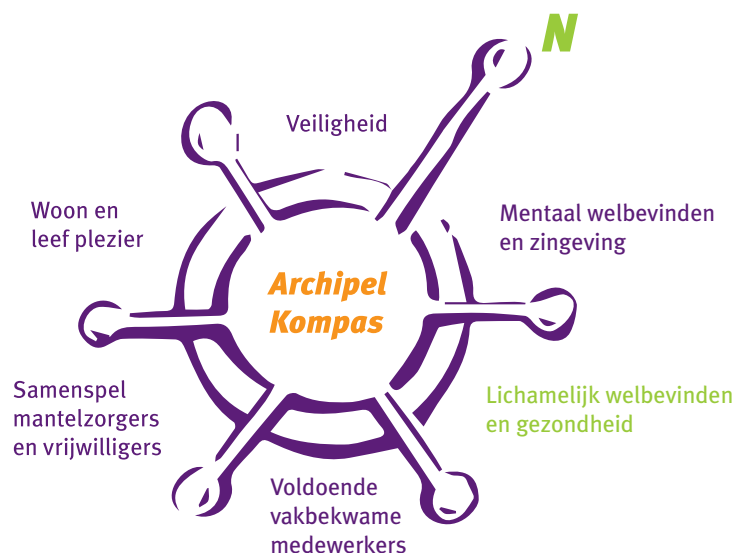
# Verbeteren in samenspraak

Ron van Wees en Frank Hendriks



Zorg- en leefkwaliteit en veiligheid verbeteren kan soms op gespannen voet staan met cliënt in regie. Een cliënt of mantelzorgers kijkt vanuit een ander perspectief dan een medewerker. Echter, hun doel is hetzelfde, en dialoog is het middel. Projectleider woonvisie / radicale vernieuwing Ron van Wees en procesbegeleider kwaliteit Frank Hendriks lichten dat uitgangspunt toe.





## Radicale vernieuwing en Kompas

Binnen de landelijke beweging Waardigheid & Trots, voor kwaliteitsverbetering van de verpleeghuiszorg, van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport zijn vier organisaties bezig met het radicaal vernieuwen van de verpleeghuiszorg; 35 andere zorgorganisaties (waaronder Archipellocatie Akkers) kijken actief mee en nemen over wat er bij die vier in de ‘kern’ met hun ‘carte blanche’ gebeurt. Daarnaast participeerde Archipel binnen dit programma in een werkkamer die een ander kwaliteitssysteem ontwikkelde; dat is vertaald in het Archipelkompas.

Archipel hanteert voor kwaliteitsverbetering dat Kompas, eveneens om in samenspraak met cliënten en hun omgeving, medewerkers en vrijwilligers op zes gebieden de kwaliteit van zorg en leven voortdurend te verbeteren.

## Minder regels, meer op de relatie

Ron: “Radicale vernieuwing richt zich ook op de vele regels en protocollen in de zorg. Het Kompas is een mooi voorbeeld van meer op de relatie en het gesprek gaan zitten.” Frank: “Daar gaat het af en toe wringen. Mooi, minder regels, maar hoe garandeer je dan de basiskwaliteit? Dat is vaak het gesprekspunt. Kwaliteit ontstaat tussen cliënt en medewerker. Dat kun je op vele manieren vormgeven. Protocollair met keurmerken en lijstjes, óf in de kern, door het gesprek aan te gaan. Dat speelt in beide. Voor die gesprekken verzamelt een begeleidingsgroep via enquêtes de basisinformatie bij alle betrokkenen. We noemen dit de 360 graden feedback. Dat hoeven teams niet zelf te doen, en dat scheelt bureaucratie en veel werk.”

Ron geeft een concreet voorbeeld van deze aanpak in het pas gerenoveerde Akkers in Nuenen: “Hier houden we integrale straatgesprekken, dus per afdeling met medewerkers, cliënten, mantelzorgers, behandelaars, vrijwilligers en de diensten welzijn, facilitair en huishoudelijk. Ze praten met elkaar over hoe iedereen in een straatje samenleeft, op alle facetten. Daar worden ook de verbeterpunten gemaakt en vastgelegd,

om er direct mee aan de slag te kunnen gaan, zonder weer een extra overleg. Dat scheelt tijd, en die kun je besteden aan cliënten. De boodschap komt bij iedereen tegelijk aan, face to face.”

“Kwaliteit zit in de dagelijkse dingen, zoals bijvoorbeeld hygiëne en sfeer”

Frank knikt: “Kwaliteit zit in de dagelijkse dingen, zoals bijvoorbeeld hygiëne en sfeer. Dat vind ik het voordeel van de manier waarop wij het kwaliteitssysteem vormgeven; aansluiten bij het normale en wat er al gebeurt. Dat is een groot verschil met voorheen de keurmerken waarvoor bijvoorbeeld beleidsmedewerkers allerlei plannen moesten schrijven. We raakten ervan overtuigd dat dát niet de kwaliteit is. Met Kompas gaan we niet uit van keurmerken en stempels maar van het gesprek met de cliënt.” ▶



### Aantoonbaar

Hoe houd je dat aantoonbaar en meetbaar? Frank: “Dat is natuurlijk nodig in Nederland. We publiceren nog steeds de NPS-score voor aanbeveling op de website; open en transparant. Dat is ook goed; verantwoording afleggen aan de maatschappij en aantonen wat je met publiek geld doet. Ons kwaliteitsplan voor heel Archipel is een optelsom van alle plannetjes van de teams, uit de straat- en huiskamergesprekken. Die publiceren we op de website, en daar kunnen mensen altijd naar kijken.” Kwaliteitszorg is dus iets dat de teams zich eigen moeten maken? “Ja, zelf doen, in plaats van het initiatief en de

**“De teams moeten zich realiseren dat het werk dat ze elke dag verbeteren het kwaliteitsplan is”**

plannenmakerij van leidinggevendenden. Dat is een groeiproces voor de teams, of ze nu al zelfsturend zijn of niet. Zij moeten zich realiseren dat het werk dat

ze elke dag verbeteren het kwaliteitsplan is. Ze hoeven echter het wiel niet zelf uit te vinden. Tijdens de nieuwe Archideeldagen delen ze hun ervaringen en opgedane kennis met collega’s zodat iedereen van elkaar kan leren.”

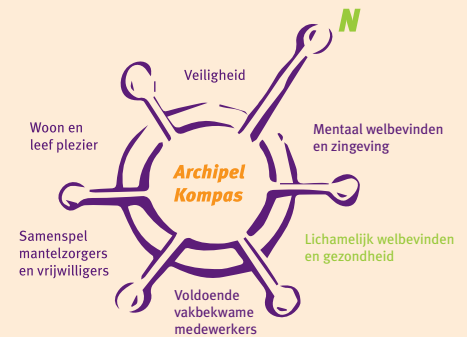
### Iedereen betrekken

Ron geeft een kenmerkend voorbeeld van hoe iedereen wordt betrokken: “Zelf vers koken, waar Kanidas in Best mee is begonnen. In Akkers wordt voor vijftig bewoners met een dementieel ziektebeeld zelf gekookt, zes dagen per week. Op zaterdag is het frietdag en vrijdag halen we vis in het dorp; je maakt dan meteen de verbinding binnen



en buiten. Eén keer per maand halen we Chinees, vinden cliënten geweldig.” Het koken doen woonbegeleiders en -ondersteuners samen met zorgmedewerkers, vrijwilligers én mantelzorgers: “Familieleden komen dus hier koken in de woonkeukens, en eten mee. Je neemt familie dan ook mee in bijvoorbeeld de hygiëneregels, als je naar kwaliteit kijkt. Je voert eerlijk met elkaar het huishouden, net als thuis. Dan krijg je gesprekken aan de keukentafel. Familie ziet de verbetering in de kwaliteit van leven en dat gebeurt op een organische manier.” Er komen dan ook meer woonkeukens op Archipellocaties, zoals in Noordertoren op Landrijt.

**“Je hebt geur- en sfeerbeleving, gezelligheid, goed eten dat verantwoord is voor mensen”**



Dat is ook het doel van Archipel Kompas, beaamt Frank: “Nu laten we nog om de paar maanden reisdoelen om de beurt aan bod komen: woon- en leefplezier; veiligheid; welbevinden en zingeving; welbevinden en gezondheid; voldoende bekwame medewerkers en samenspel mantelzorgers en vrijwilligers. Het is natuurlijk de bedoeling dat teams leren informatie te analyseren en het gesprek aan te gaan. De volgende stap dit najaar is die onderwerpen integraal te bespreken. Wonen, leven, veiligheid zijn van elke dag. Dat realiseert iedereen zich steeds meer. De kwaliteitsthema’s moeten geen aparte blokjes zijn.”

Ron: “Om het zelf koken te laten slagen hebben we de diensttijden aangepast en mantelzorgers die extra komen helpen. Dat doen we met elkaar. Koks van Meander werken op locatie en ondersteunen de teams waar dat nodig is. Er zit een hele organisatie omheen maar de reacties zijn nu al, na zes weken, positief. Je hebt geur- en sfeerbeleving, gezelligheid, goed eten dat verantwoord is voor mensen. Dat is het totaalplaatje.” Frank knikt: “Dat genieten en je zinvol voelen als je meehelpt, dat is de echte kwaliteit. Die beweging is niet meer te stoppen.” ■

# Dagbehandeling bij Ziekte van Huntington



De voortsluipende Ziekte van Huntington is helaas niet te stoppen, maar wel wat draagbaarder te maken. De multidisciplinaire dagbehandeling van Archipel draagt daar een steentje aan bij, blijkt uit het verhaal van ervaringsdeskundigen Sasja en Twan.

*Sasja Marcellis, Wil Schipper en Twan van Zogel*

Sasja Marcellis (47) uit Eindhoven komt sinds een jaar naar de dagbehandeling op Landrijt, drie dagen per week. Haar lotgenoot Twan van Zoggel (48) uit Loosbroek is er eveneens drie dagen, sinds ruim een jaar.

### Geen zin

Twan wilde aanvankelijk niet naar de dagbehandeling: “Ik vond thuis zitten veel fijner. Er kwam niet veel uit me. Ineens was ik hier, en toen veranderde er veel. Ik ben nu heel actief.” Sasja had er in eerste instantie ook niet veel zin in: “Maar er kwam thuis weinig uit mijn handen. Mijn partner maakte zich zorgen dat er iets zou gebeuren of dat ik me zou verslikken en nu gaat die met een gerust hart werken.” Twan heeft een echtgenote en twee kinderen: “Hoe noemen ze dat; pubers. Dat wordt op een gegeven moment wel zwaar.”



“Er kwam niet veel uit me”

De dagbehandeling is dus ook ontlastend voor het thuisfront. Sasja: “Mijn partner kan gewoon gaan werken en heeft meer tijd voor zichzelf, zonder zich zorgen te hoeven maken over mij. Die is er blij mee, moest ik even zeggen.” Ze vond het een moeilijke stap: “In het begin wel, ja. Een stap terug, tussen haakjes. Dat voelde zo voor mij; ik ga de zorg in, het begin van het einde.” Twan: “En zoveel ouderen hier. Niks op tegen maar weinig leeftijdgenoten. Op de dagbehandeling Huntington zijn we nu met z'n drieën. Je weet dat het op een gegeven moment achteruit gaat, dat je opgenomen wordt.”

### Actiever

Wat merkt Sasja van de dagbehandeling? “Ik merk heel erg dat ik er baat bij heb. Ik word actiever. Het moet wel gedoseerd worden bij mij, ook qua prikkels.

Sommige mensen hebben veel energie, zoals Twan, ik een stuk minder. Maar ik ga echt vooruit, doe meer. Thuis niet, hier ben ik echt actief met allerlei dingen. Ik luister goed naar mijn lijf.”



“Ik merk dat ik er baat bij heb, ik word actiever”

Programmaleider Dagbehandeling Wil Schipper van Archipel knikt: “Dat doet Sasja inderdaad. Sinds vorig jaar zijn we anders gaan werken in de dagbehandeling, echt cliënt in regie. We betrekken de bezoekers van de dagbehandeling en hun familie bij de activiteitenkeuze; wat willen ze? Het team is daarin ook veranderd. Er zijn nu vier dagbehandelingscoaches; dat zijn de contactverzorgenden voor rond de 25 cliënten. Ik kreeg de mogelijkheid één van de zes programmaleiders Dagbehandeling te worden. Heel leuk, om nieuwe programma's en activiteiten te ontwikkelen. Met twee collega's heb ik 45 nieuwe activiteiten bedacht en die gepresenteerd aan cliënten en hun familie. Cliënten konden erop inschrijven, en aan de hand van hun wensen hebben we een heel nieuw plan gemaakt. Dat werkt goed. Als iemand binnenkomt, wordt niet meer gekeken naar het aanbod. We draaien het om en kijken naar wat mensen willen. Als iemand bijvoorbeeld wil fotograferen, kijken we of dat mogelijk is, met een vrijwilliger die erin thuis is.”

Twan en Sasja bevalt die aanpak. Sasja heeft nog wel wat op haar verlanglijstje staan: “Iets met muziek, maar dan leuke muziek. Zelf muziek maken kan ik niet.” Twan vraagt: “Er is toch ook een muziektherapeut?” Wil geeft hem meteen informatie: “Ja, met haar kun

je individueel muziek maken, zoals op een djembé spelen. Dat zou misschien leuk voor je zijn? Cliënten kunnen dat aankaarten bij hun dagbestedingscoach. Wij passen daar dan weer het programma op aan.” De activiteiten worden gecombineerd met behandelingen, vervolgt Wil haar uitleg: “Fysiotherapie, logopedie, ergotherapie. Hier komen mensen met een behandelindicatie en vanuit de Wmo, de Wet maatschappelijke ondersteuning. Het kan gecombineerd omdat de behandelaars in huis zijn. Zelfs een tandarts is er, en een kapper. Voor mensen die hier wonen, moet je alles kunnen bieden om het zo huiselijk mogelijk te maken.” ■

### De ziekte van Huntington

Archipel biedt naast intramurale zorg een polikliniek, zorgprogramma, expertteam en toegespitste dagbehandeling voor mensen met de zeldzame Ziekte van Huntington.

Momenteel zijn er in Nederland rond de 1.700 mensen met de ziekte van Huntington. De schatting is dat tussen de 6.000 en 9.000 mensen het gen dragen. Heeft één van de ouders de ziekte, dan is de kans vijftig procent dat hun kind ook Huntington krijgt. Heb je het afwijkende gen, dan word je per definitie ziek – al weet je niet wanneer. De eerste verschijnselen doen zich meestal tussen het 35e en 45e levensjaar voor, beginnend met subtiele cognitieve veranderingen: problemen met geheugen, overzicht, planning en organisatie. Later komen de karakteristieke, onwillekeurige bewegingen. Altijd komen er ergens in de loop van de ziekte psychiatrische problemen. Vanaf het moment dat de ziekte zich openbaart, is de prognose gemiddeld zestien jaar.

▶ [Kijk op het Archipel-kanaal van YouTube.com naar de film over Huntington, met onder anderen Sasja.](#)

# Begrip helpt bij zorg voor mensen met dementie

De gemeente Best is zeer actief om een dementie-vriendelijke gemeente te zijn. Belangrijk omdat relatief steeds meer mensen moeten leren leven met dementie.



“Aangrijpend om te merken hoe gemakkelijk mensen óver je praten”

**B**egrip voor mensen met dementie is de basis om ervoor te zorgen dat deze groep langer en beter kan (blijven) functioneren in de maatschappij. Zo is er in Best een initiatief dat onder de noemer ‘VieTalent’ ervoor zorgt dat mensen met dementie hun talenten kunnen blijven inzetten voor de maatschappij.

Maar er gebeurt meer. Zo heeft in april van dit jaar de Into D’mentia cabine bij Archipel Nazareth gestaan. Een cabine waarin je zelf ervaart wat het is om dementie te hebben. Een bezoeker vertelde over haar ervaring: “Aangrijpend om te merken hoe gemakkelijk mensen

óver je praten in plaats van mét je. En wat dat met je doet als persoon. Een nare ervaring waarbij je je gelijk voorneemt dat zelf anders te gaan doen in contact met mensen met dementie.”

Door de Into D’mentia te bezoeken hebben inwoners van Best en medewerkers, vrijwilligers en mantelzorgers vanuit Archipel Nazareth en Kanidas de mogelijkheid gekregen om meer begrip te krijgen voor mensen met dementie. Into D’mentia biedt je meer inzicht in de leefwereld van mensen met dementie. Niet alleen door uit te leggen en te laten zien, maar juist ook door te laten beleven. De LionsClub Best-Oirschot heeft

het initiatief genomen om in Best de Into D’mentia cabine te plaatsen. De gemeente en Archipel hebben dit initiatief omarmd en in de gezamenlijkheid is de komst van de cabine mogelijk gemaakt en georganiseerd. Gert Hemke, verantwoordelijk vanuit de LionsClub: “Een fijne samenwerking, waarbij we via de gemeente geïnteresseerde bezoekers konden bereiken en de Into D’mentia een passende plek kon krijgen bij Archipel. We zijn van plan nog meer te organiseren rondom het thema dementie.” ■

# De Archideeldagen

Eind mei organiseerde Archipel voor het eerst een bijzonder tweedaags evenement: de Archideeldagen. In vier dagdelen konden zo'n tweehonderd medewerkers van alles ophalen én delen wat hun werk interessant en waardevol maakt.

**A**rchideeldagen draaien niet alleen om kennis en kunde - en trots - delen, maar vooral om genoeglijk samenwerken, contacten leggen en onderhouden. Deelnemers doen er ideeën op en wisselen van gedachten met collega's, ook de drie van de raad van bestuur. Iedereen krijgt praktische zaken mee die in het dagelijkse werk van pas komen en bijdragen aan professionele en persoonlijke ontwikkeling. De nieuwe, jaarlijkse traditie verdeelde plenaire sessies, workshops en een informatieve markt door en voor Archipelmedewerkers. Rond het slimme programma waren er vele momenten om elkaar te ontmoeten bij een lekker hapje en drankje; daar zorgde Van der Valk Hotel Eindhoven wel voor.

## Inspirerend

Een keur van onderwerpen passeerde de revue. Alle sessies - tachtig procent door Archipelmensen - waren informerend, veelal motiverend en inspirerend. Soms zelfs indrukwekkend en confronterend, als het gaat om ingrijpende veranderingen in het leven. Zoals de spreker die de hele zaal daadwerkelijk meenam buiten hun comfortzone en in zijn donkere maar prikkelende wereld. Of de interactieve workshop met een cliënt met het locked-insyndroom, zelf voormalig verpleegkundige. Wat hij daarbij tegenkomt, ervaart, voelt, nodig heeft - vooral in de zorg - en bestrijdt, heeft hij letter voor letter gedicteerd aan zijn even strijdbare echtgenote. De inhoud varieerde verder van leuke

en interessante workshops tot sessies met relevante zorg-inhoudelijke informatie. Van het praktische 'Mag dat eigenlijk wel?' tot het persoonlijke en strategische kijkje achter de schermen in de raad van bestuur; iedereen ging bepekt en bezakt met indrukken en stof tot nadenken naar huis. ■

“Informerend, motiverend, inspirerend, soms indrukwekkend en confronterend”



## @Archideeldagen

De Archideeldagen vielen in goede aarde, bleek ook wel uit een Archinet-reactie: “Vanmorgen @Archideeldagen met mijn collega's! Interessante onderwerpen met stof tot nadenken. Andere dingen toe kunnen passen in de praktijk - privacywetgeving etc. - en van gedachten kunnen wisselen met collega's over actuele onderwerpen. Dit alles in een gemoedelijke en ontspannen sfeer. Werk ze!”





## Werk ook met trots voor Archipel

Mevrouw Helmonds houdt van sporten. Ralf is verpleegkundige bij Archipel en kent de wensen van mevrouw Helmonds. In goed overleg met het zorgteam, samen met behandelaars en de dagbestedingscoach, organiseert Ralf een fijn en toepasselijk dagprogramma voor cliënten. Daarom kan mevrouw Helmonds nu genieten van een sportieve middag. Zo hoort het in de ouderenzorg, vinden wij.

**Wil jij, net als Ralf, elke dag trots zijn op het werk dat je doet?** Ben jij verzorgende IG of verpleegkundige met hart voor de ouderenzorg? Check de vacatures en solliciteer direct! Je kunt ook kennismaken en meer informatie krijgen tijdens één van de maandelijkse JobCafés.

[werkenbijarchipel.nl](http://werkenbijarchipel.nl)

040 265 48 22 / 06 83 59 25 9 1



 **archipel**  
zorgwelzijnwonen