



## In Achterhoek-Oost vielen muren tussen zorg en onderwijs weg

PAG 14



## Communiceren zonder woorden: zo doe je dat!

PAG 8



## Van knutselen tot bomen omhakken op Erve Deijk

PAG 4



## Selene leerde om haar grenzen aan te geven

PAG 10

### LAAT JE STEM HOREN!

**Zet de stap naar zeggenschap en grijp je kans om een verschil te maken als zorgprofessional.**

Scan de QR-code en laat je stem horen door de vragenlijst in te vullen.

Duur invullen vragenlijst: ±12 min.

**ACTUEEL**

## Meer invloed? Jouw mening telt!

**Meer invloed hebben op je werk, je werkomgeving, je rooster en de beslissingen die de kwaliteit van zorg beïnvloeden? Geef dan je mening in het medezeggenschapsonderzoek van Zozijn.**

Zozijn wil onderzoeken op welke thema's zorgprofessionals meer zeggenschap willen krijgen. En hoe jouw stem en die van jouw collega's, eerder en beter gehoord kunnen worden. Door collega's meer zeggenschap te geven hopen we niet alleen de zorg te verbeteren, maar ook jouw werkplezier, welzijn en motivatie.

Dit is het moment om je stem te laten horen. Zeggenschap begint namelijk bij jou! Door de vragenlijst in te vullen via de QR-code, help je ons te zien wat goed gaat en wat er nog verbeterd kan worden.

Het duurt ongeveer 12 minuten om de vragenlijst in te vullen. Belangrijk is wel dat je hem in één keer helemaal voltooit. Invullen is mogelijk tot en met 31 oktober 2024. Je antwoorden zijn anoniem. Niemand kan zien wat jij hebt ingevuld.

Groepsresultaten worden alleen gedeeld als er minstens vijf mensen met hetzelfde kenmerk zijn (zoals bijv. verzorgende in opleiding). Je blijft dus altijd anoniem, ook als je de enige bent met een bepaald kenmerk binnen jouw team. Zo hoef je je geen zorgen te maken over je privacy.

De meting wordt uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport. Heb je nog vragen over de Monitor Zeggenschap, neem dan contact op met Trudie Pol via [t.pol@zozijn.nl](mailto:t.pol@zozijn.nl) of 06 – 51408784.

“We zien elkaar”. Ons motto van de afgelopen jaren is ook de titel van ons nieuwe strategieplan 2025-2030. Nog meer dan voorheen zullen we elkaar in de toekomst blijven zien. Want in tijden van personele schaarste en krappere zorgbudgetten in een vergrijzend werkgebied met complexe zorgvragen, kunnen we niet zonder de SAMENwerking met verwanten, met de buurt, met collega-instellingen en met elkaar. Zodat we er steeds aan bijdragen om cliënten tot bloei te laten komen en deel te laten uitmaken van de samenleving.

Inmiddels worden de eerste stappen gezet om verwanten op nieuwe manieren bij de zorg te betrekken; er zijn pilots om te ontdekken hoe we hier invulling aan kunnen geven en aan welke randvoorwaarden we daarbij moeten voldoen. Ook gaan we volop verder om onze digitale wereld zo slim en gebruikersvriendelijk mogelijk in te richten, uiteraard met behoud van informatieveiligheid. Zo is de pilot ‘spraakgestuurd rapporteren’ onlangs succesvol afgerond en gaan we dat geleidelijk invoeren. We blijven vindingrijk in de pogingen om de administratieve lasten -een grote ergernis voor velen- tot een minimum te beperken. Zo hebben we onlangs de ‘Octopus’-app voor roosters en urenregistraties uitgerold. Het eenvoudig(er) verwerken van gemaakte reiskosten in deze app is de volgende stap. Zorginhoudelijk werken we steeds meer samen met ketenpartners om elkaars specialistische expertise in te zetten. Al deze stappen zetten we niet alleen binnen Zozijn, maar vaak ook samen met anderen.

Meer zeggenschap en eigenaarschap van onze (zorg) professionals en meer sociale veiligheid zijn speerpunten in ons belangrijke doel om een aantrekkelijke werkgever te zijn, net als een veilig en stimulerend leerklimaat met verbindend leiderschap. Aantrekkelijke huisvesting, minder belasting van het milieu en klimaat en stabiele financiën met ruimte voor innovaties en investeringen zijn tot slot de andere belangrijke doelen voor de komende jaren.

Met deze strategische doelen (als je goed leest, dan ontdek je er 8) willen we enerzijds onze robuuste basis behouden: professionele en liefdevolle zorg en ondersteuning en de grote betrokkenheid van alle collega’s bij onze cliënten, hun naasten en elkaar. En anderzijds gaan we de uitdaging aan om meer vaste en vertrouwde gezichten voor onze cliënten waar te kunnen maken in een positief leerklimaat. Met ruimte en energie voor medewerkers om te doen waar het echt om gaat. Waarin we elkaar echt zien.

Marcel Wijnands,  
bestuurder Zozijn  
m.wijnands@zozijn.nl



## Een cliënt als collega: hoe werkt dat?

In het afgelopen jaar verruilden tien cliënten in De Liemers hun dagbesteding voor een zelfstandige werkplek binnen Zozijn. En dus zijn ze ook ineens collega's. Hoe is dat, wat is wennen en wat levert het op?

Dinsdagochtend half elf. Achter de receptie van Dagcentrum De Lockhorst in Didam zit Sanne\*. De toegangsdeur zwaait open en ze veert op. Kan ik u helpen? Ze wijst de bezoeker de weg en neemt haar plek weer in achter de computer. Nog niet zo lang geleden ging Sanne dagelijks naar haar dagbestedingsplek. Dat was leuk, vindt ze, maar dit is voor haar gevoel een ‘echte’ baan. Ze werkt zelfstandig, heeft medewerkers van Zozijn als collega en ze krijgt elke maand geld (een vrijwilligersvergoeding) op haar rekening.

Zo'n tien cliënten in De Liemers hebben net als Sanne zo'n interne jobcoachplek. Ze bemensen bijvoorbeeld de receptie, dragen zorg voor de tuin of assisteren ondersteuners binnen dagbesteding en wonen. “Het is werk dat tussen dagbesteding en een reguliere baan in zit”, legt Sjaak van Tent uit. Hij is als manager dagbesteding en leidinggevende bij de Zozijn School nauw betrokken bij de jobcoachplekken. “Een cliënt als Sanne heeft veel in haar mars, maar de stap naar een baan bij een bedrijf in de buitenwereld is nog te groot. Op deze manier leert ze om zelfstandig te werken, doet ze nieuwe vaardigheden op en vergroot ze haar netwerk.”

### Kansen en uitdagingen

De jobcoachplekken bieden zowel kansen als uitdagingen, vertelt Cora Koenders, die als jobcoach betrokken is bij een aantal cliënten die de overstap maakte van dagbesteding naar een interne jobcoachplek. “Zozijn-collega’s hebben profijt van de extra handen op de werkvloer. Het is natuurlijk fijn als iemand de was doet, de boodschappen regelt,



*Clënten met een interne interne jobcoachplek bemensen bijvoorbeeld de receptie, dragen zorg voor de tuin of assisteren ondersteuners.*

de tuin op orde houdt of bezoekers ontvangt. Maar voor sommige teams is het ook best even wennen als een cliënt ineens een collega wordt.”

### **In de zorgmodus**

Ze kunnen bijvoorbeeld geneigd zijn om in de zorgmodus te schieten als hun nieuwe collega moeite heeft met het uitvoeren van een taak, heeft Cora gemerkt. Of vinden het lastig om te bepalen welke werkzaamheden iemand wel of niet kan overnemen. “Hoe ga je om met een cliënt die in mineurstemming op het werk komt, omdat er op de woning iets vervelends is voorgevallen? Nodig je iemand wel of niet uit voor een personeelsuitje? En is het de bedoeling dat de nieuwe collega bij het teamoverleg aanwezig is?”

Voor deze en andere vragen worden Cora en haar collega-jobcoaches regelmatig ingeschakeld. “Dat gebeurt individueel door ondersteuners, maar we worden bijvoorbeeld ook uitgenodigd tijdens een teamoverleg. Een belangrijk advies dat we geven, is dat medewerkers de problemen van hun nieuwe collega niet hoeven op te lossen. Behandel een cliënt die je collega is geworden precies zoals je een andere collega zou behandelen.”

Cora en haar collega-jobcoaches zijn nauw betrokken in de inwerkperiode. “We maken een werkschema en nemen de tijd om de cliënten nieuwe vaardigheden aan te leren. Daarvoor schakelen we soms ook de Zozijn School in. Vervolgens helpen we teams op weg in de omgang met hun nieuwe collega.”

### **Zelfvertrouwen en eigenwaarde**

Voor zowel cliënten als collega's is zo'n interne jobcoachplek vaak even wennen, maar Sjaak ziet in de praktijk dat het ook veel oplevert. “Het geeft bijvoorbeeld nieuwe kansen voor persoonlijke groei en draagt bij aan het zelfvertrouwen en gevoel van eigenwaarde van cliënten. Ze krijgen de mogelijkheid om bij te dragen aan de maatschappij en ervaren de voldoening van zinvol werk. En wie weet vormt een interne jobcoachplek voor sommige cliënten een tussenstap naar een nog zelfstandigere functie op een externe werklocatie. Al hoeft dat natuurlijk niet!”

*\* De naam van Sanne is om privacyredenen gefingeerd. De cliënt op de foto is niet de cliënt uit het verhaal.*



*Sjaak van Tent ziet hoe interne jobcoachplekken nieuwe ontwikkelkansen bieden voor cliënten.*

Mijn werk bij Zozijn

# 'Van knutselen tot bomen omhakken op Erve Deijk'

**B**ij Zozijn werken zo'n 3.000 collega's, waarvan de meesten ander werk doen dan jij. Wie zijn ze, wat drijft ze en hoe ziet hun dag eruit? Dat lees je in deze rubriek. Dit keer: Selma Hallink, werkzaam als werkondersteuner bij dagbestedingslocatie Erve Deijk in Holten.

## Met wat voor doelgroep werk je?

Het niveau van de veertien cliënten die hier werken varieert enorm. Ook hun leeftijden zijn heel verschillend: de

jongste is achttien en de oudste is over de zestig. Wat ze gemeenschappelijk hebben? Ze steken graag de handen uit de mouwen. Erve Deijk is een oude boerderij met een winkel, werkruimte en dierenparkje. Genoeg te doen dus. Schapen voeren, het kippenhok schoonmaken, houthakken, in de tuin werken: het kan hier allemaal. Als ondersteuners helpen we cliënten op gang bij het uitvoeren van hun taken, en vervolgens laten we ze het liefst lekker zelfstandig werken.

## Hoe ziet een gemiddelde werkdag eruit?

Ik zorg dat ik er rond acht uur ben en ga dan eerst bij de dieren kijken. Daarna gaat meestal de wasmachine aan, ik zet een pot koffie en lees de rapportages van de cliënten die vandaag komen. Zijn er bijvoorbeeld bijzonderheden op hun woongroep waar we als ondersteuners aandacht aan moeten geven? Als de cliënten binnendruppelen drinken we eerst gezellig koffie en vervolgens gaat iedereen aan het werk. Om 12 uur lunchen we gezamenlijk, en daarna gaat iedereen weer verder. Aan het einde van de middag vertrekken de cliënten naar huis en ruimen we op, vervolgens ronden we de rapportages af en gaat de deur van Erve Deijk weer op slot. Morgen weer een dag.

## Wat moet je in je mars hebben voor deze baan?

Flexibiliteit is belangrijk binnen ons team. Met deze doelgroep moet je geen haast hebben en soms lopen dingen anders dan gepland. Dat je daar relaxed mee omgaat, slaat ook over op de cliënten, heb ik gemerkt. Ook humor mag niet ontbreken. Lekker kerstmuziek draaien in de zomer bijvoorbeeld. Of geintjes uithalen met elkaar. Als collega's zijn we ook best creatief en echte allrounders. Van kaarten knutselen en kralen rijgen tot bomen omhakken en dieren verzorgen; we doen het allemaal.

## Wat geeft energie in je werk?

Het familiegevoel dat we hier hebben als team onderling en met de cliënten. Tijdens mijn vakantie vroeg ik me af en toe af hoe het zou gaan met 'de jongens'. Op een gezonde, goede manier natuurlijk... Ik vind het ook geweldig als cliënten vragen hoe het met mij gaat, lekker op schoot komen zitten of even willen knuffelen. En het is natuurlijk een prachtige plek waar we met elkaar aan het werk zijn. Centraal in een woonwijk, maar tegelijkertijd lekker in het groen. Ik wil hier voor altijd blijven!



## In het kort

**Naam:** Selma Hallink

**Functie:** Werkondersteuner

**Werkt bij Zozijn sinds:** 2003



Willemien (links), Rita (midden) en Bea tijdens hun bezoek aan Kopenhagen. Ondersteuner Letitia maakte de foto.

## Vrijwilligers

# Een laatste, onvergetelijk reis naar Kopenhagen

**V**rijwilligers. Ze zijn ontzettend waardevol voor Zozijn en maken op veel plekken het leven van cliënten een beetje mooier. Dit keer in de spotlights: Rita Lubberdink.

### Waarom ben je vrijwilliger?

Ik ken Willemien van mijn werk als ondersteuner aan de Ballochilaan. In die jaren werd ze al eens ziek, maar gelukkig herstelde ze ook weer. Toen ik na bijna 24 jaar met mijn werk stopte, beloofde ik Willemien om haar te blijven opzoeken. Ze was altijd fijn gezelschap, een rustige dame. Ze ging veel om met Bea, haar buurvrouw. Vrijdagmiddag en zaterdagochtend gingen ze gezellig samen de stad in en brachten dan vaak een bezoek aan de kringloopwinkel. Helaas werd Willemien weer ziek. Ze vroeg of ik de ziekenhuisbezoekjes met haar wilde afleggen en al snel kwam er ook een vliegreis ter sprake. Iets waarvan ik wist dat ze het altijd nog eens wilde doen. We hebben zes weken voor haar overlijden een reis naar Kopenhagen gemaakt, samen met haar vriendin Bea. Ook Letitia, die op de Ballochilaan werkt, ging mee. Zo konden we elkaar afwisselen in de



## Vrijwilligerspaspoort

**Naam:** Rita Lubberdink

**Leeftijd:** 63 jaar

**Vrijwilliger bij:** wooncentrum François Ballochilaan in Lochem

**Vrijwilliger sinds:** 1 januari 2024, daarvoor 23,5 jaar werkzaam bij Zozijn

ondersteuning. Zonder haar was de reis echt niet mogelijk geweest. Willemien had nog chemo, het was een heel geregeld om te zorgen dat de medicatie mee mocht in het vliegtuig. We verbleven bewust in een B&B, een huiselijke setting waar je zelf je maaltijden kan maken. Ook hebben we in Kopenhagen veel met de bus gedaan. Zo kon Willemien de reis goed volhouden. We hebben er alle vier enorm van genoten.

### Wat vind je waardevol aan het vrijwilligerswerk?

Zeker in het hele proces rondom het overlijden van Willemien heb ik gemerkt hoe belangrijk ons contact voor haar was. Ik kende haar al bijna 24 jaar en wist daardoor goed wat haar wensen waren voor de uitvaart. In samenspraak met haar familie ben ik tot het allerlaatste moment voor haar overlijden bij haar geweest. Ik ben heel blij dat ik dit voor Willemien heb kunnen doen. Eigenlijk was het allang geen vrijwilligerswerk meer. Ze voelde als familie, mijn naam stond zelfs op de rouwkaart...

### Wat levert het vrijwilligerswerk je op?

Het heeft mijn band met Willemien verdiept. Toen ik nog als ondersteuner werkte had ik nog niet het vriendschapsgevoel dat ik later met haar kreeg. In je werk kan je ook geen uitgesproken favoriet hebben. Onze vriendschap is zeker in de laatste periode van haar leven gegroeid. In de toespraak op de uitvaart heb ik dat ook aangegeven: 'Doordat ik niet meer werkte kon ik jouw vriendinnetje zijn.' Ze is 62 jaar geworden en ik ben dankbaar dat ik haar gekend heb.



De werkgroep Loket Expertise met van links naar rechts Femmelien Blom (beleidsadviseur) en Judith Aben, Rianne Nibbeling en Chantal Spelde (gedragswetenschappers). Niet op de foto: Marianne van den Brink (fysiotherapeut).

## Nieuw loket matcht vraag en aanbod in kennis binnen Zozijn

**W**ie heeft er binnen Zozijn verstand van epilepsie, ervaring met een cliënt die zichzelf steeds slaat of andere kennis die handig is bij een zorgvraag waar je zelf niet uitkomt? De bedoeling is dat je straks via het Loket Expertise makkelijk een gespecialiseerde collega vindt die jou kan helpen. “Samen weten we meer!”

Het Loket Expertise is een nieuw initiatief van de dienst Zorgadvies en -behandeling (ZAB). In de komende tijd wordt er een digitale database opgebouwd waarin staat welke ervaring en vakkennis medewerkers van Zozijn hebben.

### Matches maken

De aanleiding? “We hebben bij Zozijn ontzettend veel kennis in huis. Er werken hier alleen al 45 gedragswetenschappers met elk hun eigen specialismen, maar denk ook aan paramedici en ondersteuners met specifieke expertise, die bovendien door de jaren heen waardevolle praktijkkennis hebben

opgebouwd. Het is logisch dat je niet precies weet wat een collega in een andere regio aan kennis heeft”, vertelt beleidsadviseur Femmelien Blom.

*“Er is ontzettend veel kennis beschikbaar binnen Zozijn, maar we weten dat lang niet altijd van elkaar.”*

Dat is jammer, want met die ervaring en kennis kan jij misschien heel goed een cliënt helpen. Ook gebeurt het nog dat er externe specialisten worden ingehuurd, bijvoorbeeld

op het gebied van prikkelregulatie of dementie. Zaken waarover Zozijn ook zelf veel kennis in huis heeft. Door vraag en aanbod van kennis binnen Zozijn beter met elkaar te matchen, moet daar verandering in komen.

### Kennis in kaart brengen

Voor het zover is moet eerst al die ervaring en kennis in kaart worden gebracht. Collega's worden uitgenodigd om zelf een profiel in te vullen. De start is inmiddels gemaakt. De database bevat al profielen van gedragswetenschappers. De bedoeling is dat er stapsgewijs ook informatie wordt toegevoegd van andere collega's: eerst de medici (zoals AVG'ers en praktijkverpleegkundigen). Tot slot wordt de database aangevuld met expertise van ondersteuners.

Al klinkt expertise misschien wel een beetje te zwaar. Het hoeft niet per se te gaan om specialistische kennis. Het is bijvoorbeeld ook waardevol als collega's weten dat jij veel ervaring hebt in de ondersteuning van oudere cliënten in hun laatste levensfase, waardoor je praktijkkennis kunt delen over palliatieve zorg.

### Zo werkt het nu én straks

Ben je op dit moment op zoek naar iemand binnen Zozijn die je kan helpen bij een situatie waar je met jouw team zelf niet uitkomt? Dan is het handig om te mailen met het Loket Expertise. Je hebt dan contact met één van de drie gedragswetenschappers of de fysiotherapeut die betrokken is bij de werkgroep achter het loket: Judith, Rianne, Chantal of Marianne. Zij hebben een groot netwerk binnen Zozijn en denken mee wie jou verder kan helpen.

Op termijn is het de bedoeling dat je makkelijk zelf een collega met de juiste expertise vindt via de pagina van Loket Expertise op MijnZozijn. Je geeft aan waar je hulp bij nodig hebt – bijvoorbeeld wilsbekwaamheid of hechting – en ziet direct wie er binnen Zozijn verstand heeft van dat thema. Daarbij zal ook verwezen worden naar de kennis- en expertiseteams die er al binnen Zozijn zijn, bijvoorbeeld op het gebied van alcohol & drugs, decubitus, of seksualiteit, intimiteit en relaties. Het loket vervult dus echt een overkoepelende rol. Je hebt één startpunt voor al je kennisvragen!

### Multidisciplinair team vormen

Ook in de toekomst zullen er situaties zijn waarbij het handiger is om even persoonlijk te schakelen met één van de gedragswetenschappers achter het Loket Expertise. Femmelien: "Sommige zorgvragen vragen om meer dan even kort meedenken. Als loket zullen we dan helpen om op casusniveau een team samen te stellen, dat advies op maat kan geven door bijvoorbeeld aan te sluiten bij een MDO, coaching of diagnostiektraject in te zetten."



## Contact met het Loket Expertise

Je kunt het Loket Expertise bereiken via [expertise@zozijn.nl](mailto:expertise@zozijn.nl). Het is handig om eerst even af te stemmen met je manager of de betrokken gedragswetenschapper voordat je contact opneemt.



## Koffietijd

**Hij staat te rommelen in de keuken. Zet wat koffiekopjes op het aanrecht, gooit de klep van het koffiezetapparaat nét iets te hard dicht en zet het potje met zoetjes vast klaar.**

Als ik vraag wat ie aan het uitspoken is, grinnikt hij. Het is nog lang geen koffietijd, maar het wachten daarop duurt hem altijd te lang. Wellicht dat het gerommel ons begeleiders op ideeën brengt.

Zijn leven is best overzichtelijk. Hij staat op, krijgt ontbijt en koffie, gaat naar dagbesteding, weer koffie, dan lunch, nog eens koffie, naar huis terug en daar volgen nog wat fijne koffie- en eetmomenten. Dan naar bed en dan begint de riedel morgen weer opnieuw. Daartussen gebeuren nog wel wat onbelangrijke zaken zoals wassen, tandenpoetsen en werken, maar die zijn noodzakelijk kwaad voor hem. En de tijd tussen die belangrijkste momenten door lijkt soms een eeuwigheid te duren, waarom maken we niet wat meer haast?

Dus direct na de lunch staat hij alweer in de keuken. Ik hou hem vanuit mijn ooghoek in de smiezen, want hij wil nog wel eens vieze kopjes uit de vaatwasser halen en terug in de kast zetten. Of het waterreservoir voor een tweede keer vullen. Dat brengt weliswaar een schitterende koffiewaterval teweeg, maar gezien hij die zelf echt niet gaat opruimen ben ik dat liever voor. "Wat ben je aan het doen, ondeugd?!" Het grinniken wordt wat luider. "Wat zal ik eens met je doen?", vraag ik quasi-dreigend. "KIETELLEN!", zegt hij en steekt zijn armen al in de lucht. Dus dat doe ik. Zijn lange lijf schudt heen en weer en zijn gezicht verandert in een grote grijns. Dan gaat hij gauw weer op zijn stoel zitten. Die koffie komt nog even niet, maar over 5 minuten staat hij gegarandeerd weer in de keuken te rommelen. Want je weet maar nooit.

*Cherry Barto is ondersteuner bij Dagcentrum De IJsselvallei*

# Communiceren zonder woorden

**W**at denk je, wat voel je en wat vind je belangrijk? Voor cliënten kan het lastig zijn om dat met woorden te zeggen. Daarom wordt er op verschillende locaties binnen Zozijn geëxperimenteerd met andere manieren om te communiceren.

Een doordeweekse morgen in Didam. Vandaag vergadert de cliëntenraad Dagbesteding en Werken de Liemers. Maar dit keer niet met stapels papieren. Op tafel staat een grote bak lego, rond de tafel zijn cliënten druk aan het bouwen.

De vraag die ze meekregen: wanneer voel jij je veilig? Best lastig om met woorden te beantwoorden, maar met je handen en legoblokjes gaat het beter. De één maakt een huis, de ander gebruikt vooral poppetjes.

Even later vertellen ze over wat ze gemaakt hebben.

En dan gaat het ineens de diepte in. Over mensen die belangrijk voor ze zijn, bij wie je terecht kan als iets moeilijk is. Een ondersteuner, een manager, iemand van buiten Zozijn. "We hoorden namen voorbij komen van 'belangrijke anderen' die we nog niet in beeld hadden. Een soort magisch moment waarop ze, ondersteund door wat we zagen, konden vertellen wat belangrijk was. Echt heel

waardevol", vertelt teamcoach Loes Dijker.

## In slaap tijdens vergadering

Het communiceren met lego is een onderdeel van een onderzoek samen met hogeschool HAN. De cliëntenraad kijkt of creatieve werkvormen helpen om te communiceren over wat leden van de raad denken, voelen en belangrijk vinden. "Onze samenleving en ook de zorg is heel talig. We praten veel en schrijven veel op. Voor de meeste cliënten is dat lastig. Ze hebben moeite om met woorden uit te drukken wat er echt in hen omgaat", vertelt Loes.

Nathalie Nijboer herkent dat. Zelf kan ze zich goed redden met woorden, maar dat geldt niet voor alle andere leden van de cliëntenraad waarin ze zit. "In een vergadering zit je lang stil en wordt er veel gepraat. Dat lukt niet iedereen goed. Er vallen wel eens mensen halverwege in slaap."

Door creatieve werkvormen te gebruiken verandert dat, zien cliëntenraadcoaches Angela Steenbreker en Jolanda Kieftenbeld. "Normaal doet niet iedereen op dezelfde manier mee in een vergadering. Sommige leden zijn veel aan het woord, anderen weinig of

niet. Met deze vormen doet iedereen mee en blijven ze ook aangehaakt", vertelt Angela.

## Tekenen, knippen en plakken

Naast lego'en zijn er nog veel meer creatieve manieren om te communiceren. Je kunt bijvoorbeeld foto's uit tijdschriften knippen en daar een collage van maken. Maar ook voorwerpen of kaartjes met plaatjes gebruiken om aan te geven hoe je ergens over denkt of wat je belangrijk vindt. En

*"Door het maken van tekeningen ontdekten we dat een cliënt graag een eigen brievenbus wil."*



## Waaier met communicatievormen

De HAN maakte een waaier met creatieve vormen om te communiceren met cliënten. Scan de QR-code om de waaier te bekijken.







*Lego kan een handig hulpmiddel zijn om te achterhalen wat cliënten denken, voelen of vinden.*

in Raalte tekenden cliënten onlangs wat ze belangrijk vinden als het gaat om wonen bij Zozijn.

“Op één van de tekeningen stond een brievenbus. Wat bleek? Die cliënt vond het lastig dat de post binnenkomt op een centraal punt. Hij wilde graag een eigen brievenbus. Daar waren we anders niet achter gekomen”, vertelt Inge Brokken, manager van dagbestedings- en woonlocaties in Raalte en Holten.

Ze merkt dat we in de zorg nog vaak automatisch naar woorden grijpen om te communiceren. “Neem het cliëntenonderzoek. Ongeveer een derde van de cliënten vult ‘m in: dat zijn hoofdzakelijk degenen die kunnen lezen en schrijven. Terwijl ik ook van de rest wil weten wat ze belangrijk vinden. Elkaar echt zien, in dialoog zijn, vraagt om meer dan alleen taal.”

#### **Overall inzetbaar**

Creatieve communicatievormen, maar ook het werken met zintuigen, kun je overall inzetten, vult teamcoach Loes haar aan. Denk bijvoorbeeld aan het huiskameroverleg of gewoon in het dagelijks leven op woningen en dagbestedingslocaties. Samen met collega-teamcoach Toine van den Berg helpt ze teams en cliëntenraden op weg door uitleg te geven en een paar bijeenkomsten te begeleiden. “Daarna kan je het zelf, waarbij je gebruik kunt maken van een waaier vol ideeën voor werkvormen, die door de HAN is ontworpen als inspiratiebron.” Jolanda Kieftenbeld past ze inmiddels al toe. Zij merkt dat



## **Wil je ook creatiever communiceren met cliënten?**

Er is een werkgroep die je graag op weg helpt en met je meedenkt. Neem voor ondersteuning contact op met Loes Dijker (l.dijker@zozijn.nl, 06 209 57 098) of Toine van den Berg (t.vandenberg@zozijn.nl / 06 132 55 825).

creatieve werkvormen vaak een mooie gespreksstarter zijn. “Je kunt aanhaken op wat iemand getekend, gebouwd of geknipt heeft. De gesprekken verlopen daardoor makkelijker en je komt ook op een dieper niveau met elkaar.”

Uit het onderzoeksproject van de HAN is binnen Zozijn een werkgroep ontstaan. Die brengt de alternatieve communicatievormen onder de aandacht bij zoveel mogelijk teams en diensten, omdat het mooi aansluit bij de dialogische relatie en grondhouding van Zozijn. “Als woorden niet toereikend zijn, dan zijn er andere manieren om de cliënt te verstaan”, zegt Loes.

Nathalie helpt in haar eigen omgeving mee met de promotie. Ze tipte haar vaste begeleider en een invalkracht al. “Ik hoop dat dit op nog veel meer plekken binnen Zozijn gebruikt gaat worden.” Ondertussen probeert een werkgroep zoveel mogelijk teams en diensten te bereiken om steeds meer bewustzijn aan te wakkeren over anders communiceren. Eén van de belangrijkste werkzame factoren uit dit onderzoek is “het kan wel”.

# Zo leerde Selene om 'nee' te zeggen

**G**renzen aangeven. Dat vinden cliënten soms best lastig. Met de nieuwe training 'Leerbaar & Weerbaar' van de Zozijn School leren ze om 'nee' te zeggen.

Zoals Selene. Op woensdagmiddag werkt ze in de keuken bij De Regenboog in Doetinchem. Ze helpt er met het bakken van appeltaarten en doet de afwas. Het is bijna altijd leuk, maar soms zijn er ook lastige situaties.

Bijvoorbeeld als iemand op haar plek gaat zitten. Of als iemand maar blijft vragen of ze iets wil doen, terwijl Selene daar eigenlijk geen zin in hebt. "Dan deed ik het soms toch maar", zegt ze.

## Schildpad, leeuw of pauw

Dat is nu anders. Selene leerde om duidelijk 'stop' te zeggen. Niet als een schildpad die in zijn schild kruipt of als een leeuw die brult, maar als een pauw. "Die is trots en staat stevig", zegt Selene. Ook durft ze nu tegen haar vriendje te zeggen wat ze wel en niet wil, bijvoorbeeld als het gaat om aanrakingen.

Ze oefende samen met trainer Marieke Eekelder van de Zozijn School tijdens rollenspellen. Ook keek ze filmpjes over je grenzen aangeven en deden ze samen een spelletje dat ging over wat je wel en niet fijn vindt.



De training Leerbaar & Weerbaar is ontwikkeld door Philadelphia. Marieke en collega-trainer Floor Elzebroek zijn geschoold om de training bij Zozijn te geven. Dat kan zowel individueel als voor meerdere cliënten tegelijkertijd.

## Voor elk niveau

"Het mooie aan deze training is dat je hem heel goed kunt afstemmen op de cliënt. Willen ze bijvoorbeeld grenzen leren aangeven in vriendschappen, op social media of op het gebied van seksualiteit? Er zijn veel verschillende werkvormen en het materiaal is beschikbaar op verschillende niveaus."

Bij de training hoort een website met materialen, die ook ondersteuners kunnen gebruiken. "Zo kunnen ze na de training een cliënt helpen om te blijven oefenen met het aangeven van grenzen. Een trainer van de Zozijn School wordt ingezet om de medewerkers hierin te ondersteunen."



## Leerbaar & Weerbaar voor jouw cliënten?

Ondersteun jij cliënten die beslissingen vaak aan anderen overlaten of het lastig vinden om hun grenzen aan te geven? Dan is de training Leerbaar & Weerbaar een goed idee! Neem voor meer informatie contact op via [zozijnschool@zozijn.nl](mailto:zozijnschool@zozijn.nl).

# Ga je mee met deze leuke PV-activiteiten?

Zin om wat leuks te doen? Dat komt goed uit, want de personeelsvereniging van Zozijn heeft voor volgend jaar alvast een paar nieuwe topactiviteiten in de agenda gezet. Ook de komende maanden valt er genoeg te beleven!

## Kerstmarkt Munster | 13 december

Niets brengt je beter in kerstsferen dan een Duitse kerstmarkt. Heb je ook al zo'n zin in glühwein en geroosterde amandelen?

## Workshop fotografie | 11 + 18 december

Leer hoe je met een professionele camera een stad bij nacht vastlegt of de mooiste foto's maakt met je smartphone. De workshops vinden plaats in Deventer, dat rond die tijd van het jaar in Dickens-sferen verkeert.

## Help ik heb een puber | 6 februari

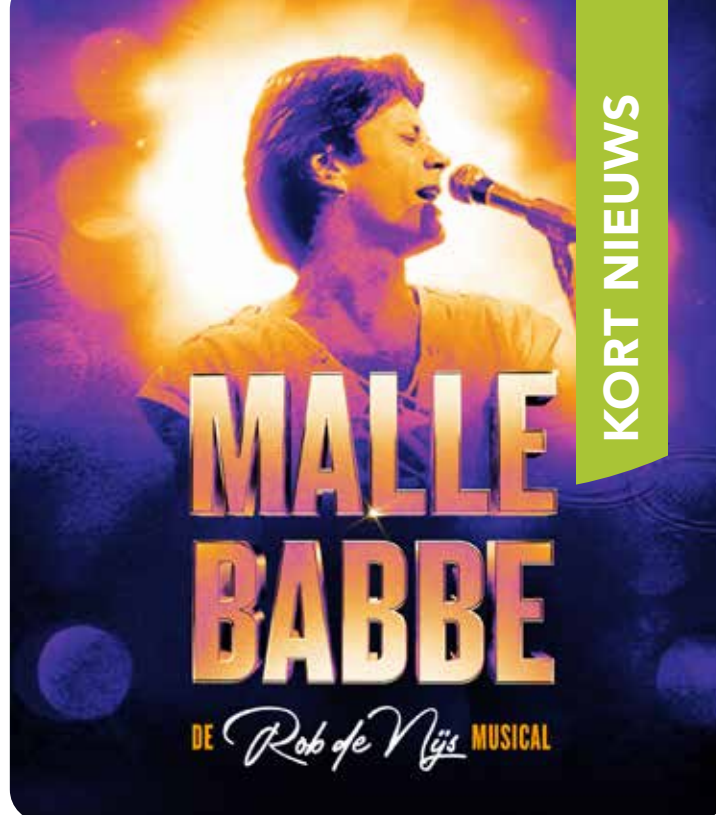
Een wervelende theatershow van bestsellerauteur Kluun over hormonen, pubertaal én de ontroerende onzekerheid van pubers. Na afloop van de voorstelling in de Deventer Schouwburg bekijk je jouw puber met andere ogen...

## Rock & Roll-tour met Snelle | 1 en 8 maart

Rapper Snelle (Lars Bos) toert met zijn band door de theaters. Maak je klaar voor een avond vol muziek, humor en een vleugje cynisme over het popsterrenbestaan. De PV heeft kaarten voor voorstellingen in Zwolle en Apeldoorn.

## Musical Malle Babbe | 23 maart, 12 juni, 21 juni

Herbeleef de hoogte- en dieptepunten uit de rijke carrière van



Rob de Nijs in musicalvorm. Natuurlijk met zijn grootste hits, gespeeld door een live orkest. De PV heeft kaarten voor voorstellingen in Doetinchem, Apeldoorn en Zwolle.

## Ladies of Soul | 4 april

Geniet in de Ziggo Dome van de mooiste soulnummers uit binnen- en buitenland, met op het podium onder meer Trijntje Oosterhuis, Berget Lewis en Edsilia Rombley.

## Theatershow Daniël Lohues | 1 en 8 mei

De Drentse zanger (bekend van o.a. Skik) speelt nummers uit zijn omvangrijke oeuvre. Een avond vol verhalen en muziek over verlangen en troost, over thuiskomen en weggaan. De PV heeft kaarten voor voorstellingen in Doetinchem en Apeldoorn.

Meer informatie vind je in de mail van de PV, de vrijwilligersnieuwsbrief of de besloten Facebook-pagina. Leden van de PV en vrijwilligers hebben voorrang bij activiteiten, zijn er nog plekken over dan kunnen niet-leden ook mee.



## Kenniscafé over alcohol en drugsgebruik

Mensen met een verstandelijke beperking lopen een groter risico op verslavingsproblemen. Daarom hanteert Zozijn een ontmoedigingsbeleid voor het gebruik van drugs. Toch heb je als ondersteuner soms te maken met (risicovol) alcohol- en drugsgebruik. Hoe ga je daarmee om? Dat ontdek je tijdens het interactieve Kenniscafé op 10 oktober, van 15.00 tot 17.00 uur in het regiokantoor in Doetinchem. Tijdens het Kenniscafé geeft een professional van Iriszorg een introductie over het signaleren van (risicovol) alcohol- en drugsgebruik. Ons eigen kennisteam Alcohol & Drugs is aanwezig en ook zal de Zozijnschool aanschuiven om het aanbod aan cursussen voor cliënten nader toe te lichten. Aanmelden kan via [zabsecretariaat@zozijn.nl](mailto:zabsecretariaat@zozijn.nl).



## Jolien

**“Oh, dus dat weet jij ook al.” Met donkere ogen kijkt ze me aan. Ik blijf bewust even stil. “En dat vind jij niet goed?” “Nee Jolien, dat kan echt niet.” Een diepe zucht.**

Als Jolien een tijdje niet lekker in haar vel zit, kom ik vaak even kletsen. Zo lastig, dat andere mensen niet altijd doen wat jij het liefste wilt! Maar nu moet ik haar toch de keerzijde laten zien. Want onder ogen zien dat ze zelf ook dingen doet die anderen niet willen: dat moffelt ze liever onder het tapijt.

Jolien gaat de laatste dagen de buurt in om haar beklag te doen over wat haar allemaal (in haar ogen) voor onrecht is aangedaan: “Niemand luistert naar mij en ik wil van alle afspraken af!” Dat het allemaal nét wat genuanceerder ligt, daar heeft ze natuurlijk geen boodschap aan. Snap ik ook wel, afspraken en regels zijn niet altijd leuk. Maar ja, ze zijn soms wel nodig.

“Jolien, hoe zou jij het vinden als vreemde mensen zomaar bij jou aanbellen?” Daar moet ze even nadenken. “Weet je nog, toen ik hier de vorige keer was en onverwacht een andere cliënt binnenkwam?” Ze knikt heftig, dat weet ze nog wel. “Dat vond ik niet leuk”, zegt ze.

Ik kan wel tien andere redenen noemen waarom het niet handig is om zomaar bij vreemde mensen aan te bellen, maar zo’n concreet voorbeeld werkt het beste. Ik kijk haar diep in de ogen aan. “Jolien, dat gaan we dus niet meer doen, naar vreemde mensen toe. Ook niet stiekem, want wij willen immers eerlijk tegen elkaar zijn?” Tsja, dat is ook wel weer waar.

“Hebben we een afspraak?” Ik blijf nog even streng. Ze knikt. “Mag ik dan nu een knuffel?” Dat mag. Ik sla mijn arm om haar schouder.

*Janine Berger werkt als gedragswetenschapper voor de regio Salland-De Graafschap en NAH Op Pad.*

# Hier bijt de nieuwe OR zich voor jou in vast

**V**an de reiskostenvergoeding tot de manier van roosteren; de ondernemingsraad (OR) praat, denkt én beslist mee over zaken die voor jou en veel andere medewerkers van belang zijn. Sinds dit voorjaar heeft de raad een nieuwe samenstelling.

Zes medewerkers zijn nieuw in de raad, negen OR-leden gaan nog een termijn van drie jaar door. Daarmee is de raad op volle sterkte. “We hebben een mooie club, met collega’s uit alle regio’s en een mooie diversiteit aan functies”, vertelt voorzitter Carolien Franken.

Ze is ook manager in opleiding in de regio Achterhoek-De Liemers. Het OR-werk doet ze er - net als de andere leden - naast. Daarvoor krijgt ze vijf uur per week de tijd van Zozijn, om stukken te lezen, te overleggen en te vergaderen. De OR houdt zich daarbij bezig met onderwerpen die voor meerdere medewerkers van belang zijn. Je kunt dan bijvoorbeeld denken aan organisatiewijzigingen, bezuinigingen, of regelingen voor medewerkers.

### Goede argumenten en belangenafweging

Een voorbeeld? Dat is het plan ‘Beter voor Elkaar’, waarbij medewerkers in de regio Oost-Veluwe gaan werken vanuit clusters. “Onze mailbox stroomde vol”, vertelt Aleida Bos, ambtelijk secretaris van de OR. De OR heeft het wettelijke recht om over zo’n belangrijke verandering te adviseren. Dat klinkt vrijblijvend, maar is het niet. Als Zozijn wil afwijken



Teambuilding met de nieuwe OR, eerder dit jaar.



De nieuwe OR van Zozijn, met van links naar rechts: Lars Cals, Rob de Winter, Carolien Franken, Ciska Bruil, Noris Knippenborg, Lotte Hennink, Melissa Toering, Michelle Stekelenburg, Aleida Bos, Jeroen Saleminck, Joke Wijnands en Jurryt de Leeuw. Op de foto ontbreken Johan Zweerink, Bart Velthuis, Otto Camfferman en Remko van Amerongen-Witmer.

van het advies, moet het daar goede argumenten voor hebben. Tegelijkertijd moet de OR naast de belangen van de medewerkers ook het organisatiebelang meewegen. Dat maakt dat deze adviesaanvraag voor de OR best een moeilijke was. "We overleggen rechtstreeks met de bestuurder. De aanwezigheid van de OR zorgt ervoor dat de stem van de medewerker gehoord wordt en betrokken wordt in de besluitvorming", zegt Carolien.

Als het gaat om wijzigingen in bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden of personele regelingen is zelfs instemming door de OR vereist. Verder mag de OR ongevraagd voorstellen doen over alle sociale, organisatorische, financiële en economische zaken; het initiatiefrecht.

### Van roosters tot overdracht

Een onderwerp dat de OR op dit moment bezighoudt, is 100% roosteren. Volgens de OR wordt de jaarurensystematiek momenteel niet overal op de juiste manier toegepast. Denk bijvoorbeeld aan medewerkers die aan het begin van het jaar maar 20 van hun 28 contracturen worden ingeroosterd, zodat ze in de zomer extra opgeroepen kunnen worden. Dat is volgens de OR niet de bedoeling, omdat het zorgt voor een hogere werkdruk en een verslechterde werk-privébalans. En dat zijn juist redenen waarom mensen weggaan uit de zorg of zzp'er worden.

De OR voert er – samen met de vakbond – discussies over met Zozijn. "Wij hameren er daarbij op dat medewerkers recht hebben op een individueel jaargesprek over hun arbeidspatroon. Vind jij het prima om wat flexibeler ingezet te worden? Geen probleem. Maar als jij elke week gewoon je contracturen ingeroosterd wilt worden, moet dat ook mogelijk zijn", zegt Jurryt de Leeuw, ondersteuner regio Oost-Veluwe. Ook de overdracht in diensttijd en verschoven diensten

hebben de aandacht van de OR. En meer mogelijkheden om extra gewerkte uren om te zetten naar balansverlof voor bijvoorbeeld een lange reisperiode, eerder stoppen met werken of mantelzorg voor je ouders. "De CAO geeft ruimte aan de OR om daar aanvullende afspraken over te maken met de werkgever. Dat deden we eerder over bijvoorbeeld de kilometervergoeding: die ging van 16 naar 18 cent. Ook hebben we voor elkaar gekregen dat Zozijn een WIA-hiaatverzekering heeft afgesloten", vertelt Jurryt.

### Boeiend en leerzaam

Webcoördinator Rob de Winter mag sinds kort ook meedenken over dit soort onderwerpen. Hij is één van de zes nieuwe leden die dit voorjaar toetrad tot de OR. Hoe waren de wittebroodsweken? "Best pittig", lacht Rob. "Je moet je in korte tijd verdiepen in heel veel onderwerpen waar je niet in thuis bent. Het is lezen, lezen en nog eens lezen. Maar ik vind het ontzettend boeiend en leer de organisatie zo op een andere manier kennen. Ik zocht een uitdaging naast mijn werk als webcoördinator en die uitdaging heb ik zeker gevonden." Net als zijn collega OR-leden probeert hij zijn ogen en oren open te houden: wat speelt er onder collega's, hoe wordt er gedacht over onderwerpen? Verder organiseert de OR regelmatig bijeenkomsten waar je in gesprek kunt met OR-leden. Ook is het altijd mogelijk om te mailen met [or@zozijn.nl](mailto:or@zozijn.nl) als je iets onder de aandacht wilt brengen.

Merk je direct wat van de inzet van de OR? "Vaak niet", zegt Carolien. "Veel van ons werk vindt plaats achter de schermen en vraagt een lange adem. We krijgen niet altijd precies wat we willen en wegen ook altijd het belang van de organisatie mee. Maar al met al boeken we als OR echt waardevolle resultaten voor collega's en dat maakt het prachtig werk om te doen."



Annette Koenders en Jeroen Bloemenkamp.

## In de Achterhoek vielen muren tussen zorg en onderwijs weg

In het oosten van de Achterhoek gaan bijna alle kinderen naar een gewone basisschool. Ook wie extra zorg en ondersteuning nodig heeft. Inmiddels wordt vanuit heel Nederland gekeken naar de bijzondere samenwerking tussen onderwijs, gemeenten, ouders en Zozijn.

Stel je voor dat jouw kind een complexe zorg- of ondersteuningsvraag heeft. Op zijn of haar vierde verjaardag is het tijd om naar school te gaan. Je weet al: dat zal niet vanzelf gaan. Na veel overleg kom je bij een speciale basisschool uit, in een andere plaats. Dat betekent lange dagen voor je kind. Als buurtgenootjes al buitenspelen, zit jouw kind nog in de bus naar huis.

Ook in Achterhoek-Oost heb je speciale basisscholen, maar veel kinderen met een 'rugzakje' gaan naar een gewone school. "Uit tal van onderzoeken blijkt dat dat beter is voor kinderen. Het geeft ze zelfvertrouwen, omdat ze erbij horen zoals ze zijn. Ze bouwen een sociaal netwerk op, met vriendjes en vriendinnetjes in hun eigen buurt. En omgekeerd leren andere kinderen in de klas ook van deze leerlingen", vertelt Jeroen Bloemenkamp, directeur van SWV Oost Achterhoek. Het samenwerkingsverband van scholen in de gemeenten Winterswijk, Oost Gelre en Aalten

zet zich ervoor in dat kinderen zo dicht mogelijk bij de plek waar ze wonen naar school kunnen. Ook als er extra zorg of ondersteuning nodig is. 'Thuisnabij' wordt dat genoemd en om het mogelijk te maken, werken ze met integrale zorgonderwijsarrangementen.

"Je kunt dat zien als een plan op maat voor het kind, met wat er nodig is aan onderwijs, zorg en eventueel ook vervoer. Gemaakt door alle partijen samen, waarbij in mogelijkheden en over muren heen wordt gedacht en iedereen zich verantwoordelijk voelt om het goede te doen voor het kind", zegt manager Annette Koenders van Zozijn.

### **Eén team neemt samen de beslissing**

Zo'n arrangement wordt gemaakt tijdens een bespreking van het Zorg-, Advies- en Toewijzingsteam (ZATT). Daarin schuift iemand van de gemeente, de zorg, het onderwijs en de ouders van een kind aan. Iedereen heeft van tevoren uitgezocht: wat is er nodig én mogelijk. Een orthopedagoog

van de school of een gedragswetenschapper van Zozijn heeft bijvoorbeeld samen met leerkrachten en de ouders gekeken naar de benodigde ondersteuning. En de jeugdconsulent van de gemeente heeft al gesproken met haar collega die over leerlingvervoer gaat en heeft contact gehad met de leerplichtambtenaar.

Bovendien heeft iedereen aan tafel een mandaat van zijn organisatie om beslissingen te nemen, ook over geld. Zo kan er vaak binnen één uur tijd een arrangement worden voorgesteld aan de ouders: deze schoolplek kunnen we bieden, met deze zorg. Voor ouders geeft dat veel rust. Zij hebben snel duidelijkheid en hoeven niet van loket naar loket, waarbij ze steeds hun verhaal moeten doen.

### Samen de kosten delen

De benodigde zorg wordt voor de helft gefinancierd door het onderwijs en voor de helft door de gemeente. Past een zorgvraag niet helemaal in het plaatje? Dan wordt dat samen opgelost. "Maar we hebben het eigenlijk bijna nooit over geld. Het kind staat voorop en contact gaat bij ons voor contract", zegt Jeroen.

Zoals het in Achterhoek-Oost gaat, is eigenlijk precies wat de bedoeling was toen in 2015 de Wet passend onderwijs werd ingevoerd. Waarom lukte het hier wel en op veel andere plekken niet? Annette en Jeroen zien een aantal factoren. Ten eerste schaarde alle partijen – gemeente, zorg en onderwijs – zich achter dezelfde visie op inclusief onderwijs dichtbij huis.

"Wat meespeelde is dat het speciaal onderwijs bij ons echt ver weg is. Je moet dan naar Borculo of Doetinchem. Dat willen ouders liever niet, dat snappen beleidsambtenaren. En ook schoolbesturen kijken hier over de eigen schutting. Ze zien elkaar niet als concurrenten, maar werken samen in het belang van kinderen die wat extra's nodig hebben", zegt Jeroen.

### Niet praten, maar doen

Ook de nuchtere Achterhoekse cultuur is een succesfactor, geeft Annette aan. "Op veel plekken wordt eindeloos over dit onderwerp gepraat. Wat is nou zorg, wat is onderwijs? Wij stropen gewoon de mouwen op. Ook heb je hier het noaberschap: we zijn gewend om naar elkaar om te kijken en het samen te doen. Al gaat ook hier niet alles vanzelf. Je moet elkaar aan die visie blijven herinneren, zeker als er personeelwisselingen zijn bij partners."

Verder is er veel geïnvesteerd in relaties, waardoor er vertrouwen is tussen de betrokken partijen. "Als ik aan Annette vraag wat een kind nodig heeft aan ondersteuning, weet ik dat het voorstel niet over de top is", zegt Jeroen.

"Verder is het mandaat voor het ZATT cruciaal. Je moet samen beslissingen kunnen nemen, anders werkt het niet."

De manier van werken in Achterhoek-Oost staat sinds kort weer in de schijnwerpers en dat hangt samen met het feit dat gemeenten de komende jaren minder geld van het Rijk krijgen. Jeroen: "Ik denk dat de manier waarop wij inclusief onderwijs organiseren uiteindelijk goedkoper is. Natuurlijk hikken gemeenten er tegenaan als ze horen dat er 10 uur zorg per week nodig is om een kind naar een reguliere basisschool te laten gaan. Maar, wat denk je dat het kost als het kind met een busje naar een speciale basisschool gaat? Als ik moest kiezen waar ik mijn geld aan uitgaf, dan wist ik het wel."



## Topsport

**De zomer van 2024 is een échte sportzomer. EK voetbal, Olympische Spelen, Paralympische Spelen, Tour de France, Formule 1: Nederland is nog nooit zo succesvol geweest als nu. Topsporters hebben in Nederland een prima sportklimaat om het beste uit zichzelf te kunnen halen.**

Topsport betekent doorzetten, zoeken naar elke mogelijkheid om kleine verbeteringen aan te brengen en vooral ook goed voor jezelf zorgen. Maar ook: samenwerken en presteren onder druk. Elkaar vertrouwen binnen het team en open en eerlijk feedback geven. En als het even minder gaat, elkaars zwakke punten bespreekbaar maken.

Werken in de gehandicaptenzorg kun je vergelijken met topsport. Je bent continu bezig met het zoeken naar mogelijkheden om de cliënt te laten floreren, situaties in te schatten en hierop te reageren. Je wandelt met cliënten, tilt of verplaatst ze en regelmatig maak je onverwachte bewegingen.

Hoe belangrijk is het dus dat je fysiek lekker in je vel zit? Hoe belangrijk is het ook dat je binnen Zozijn terecht kan bij je team en/of leidinggevende. Dat je elkaar kunt (toe) vertrouwen om ervoor te zorgen dat de cliënt kan floreren? Hoe belangrijk is het dat je fysiek en mentaal gezond bent om telkens weer te presteren in situaties die niet altijd voorspelbaar zijn en waarvan de uitkomst ook niet altijd positief is?

Om voor de cliënten te kunnen zorgen moet je dus goed voor jezelf zorgen. Zozijn kan verschillende opties aanreiken om dit te vergemakkelijken. Neem bijvoorbeeld de mogelijkheid om een coach in te zetten voor je team of voor jezelf, teamreflecties in te zetten om samen van te leren, bedrijfsmaatschappelijk werk of een goed gesprek over dilemma's die je in je dagelijkse werk tegenkomt met bijvoorbeeld een geestelijk verzorger. Bij ervaringen in je werk die je belemmeren kan het opvangteam Zozijn worden ingeschakeld.

En denk ook aan de mogelijkheid om een abonnement met korting af te sluiten bij een sport- of gezelligheidsvereniging, gratis een grieprik te halen of gratis te zwemmen. Maak jij al voldoende gebruik van de mogelijkheden om het beste uit jezelf en de cliënt te halen?

*Deze column is geschreven door één van de P&O-adviseurs.*



## Die ene cliënt

# Dromen van een plek voor z'n tweetjes

**S**ommige cliënten hebben een speciaal plekje in je hart. Of blijven je je leven lang bij. Zozijn-collega's vertellen over die ene cliënt. Dit keer: Tom Bouwman. Hij is coördinerend ondersteuner in een woonlocatie aan de François Ballochilaan in Lochem.

"Siemen en Sibilla zijn onafscheidelijk. Ze leerden elkaar zo'n acht jaar geleden kennen op de woonlocatie in Lochem waar ik als begeleider werk. Hoe langer ze elkaar kenden, hoe groter hun droom werd om met z'n tweetjes zelfstandig te kunnen wonen. Maar door hun diverse zorgvraag was de stap naar ambulant wonen te groot. Dat snapten ze, maar de wens bleef. Als ondersteuners besloten we te onderzoeken wat er wél voor hen mogelijk was binnen Zozijn.

Gelukkig hadden ze geen haast. Natuurlijk waren er wel frustraties. Bijvoorbeeld als een plek toch niet doorging. Maar na 3,5 jaar werd een plek gevonden in

een woongroep in Didam. Een woonruimte waar ze de 24-uurszorg krijgen die nodig is, maar wél met een eigen voor- en achterdeur. Op zichzelf, met de juiste begeleiding.

Siemen heeft een betaalde baan in de buurt. Sibilla heeft een begeleide werkplek gekregen bij de gemeente. Ze vullen elkaar goed aan. Wat de één minder goed kan, daar helpt de ander bij. Dat ze nu samenwonen, is het resultaat van hun doorzettingsvermogen en een goede samenwerking met alle betrokkenen. Fijn dat je iets kunt betekenen voor mensen die middenin de samenleving willen staan. Het is gelukt! Maar wat ga ik ze missen aan de Ballochilaan!"

# ZO!

## Ideeën voor de ZO!?

Heb je opmerkingen over de ZO! of ideeën voor onderwerpen? Bel of mail met Margreeth Maarsingh: 06 - 15 43 21 57 of [margreeth.maarsingh@zozijn.nl](mailto:margreeth.maarsingh@zozijn.nl) of neem contact op met een van de andere redactieleden.

## Redactie



**Saskia Waagmeester**  
Communicatieadviseur  
[saskia.waagmeester@zozijn.nl](mailto:saskia.waagmeester@zozijn.nl)



**Marlon Reuvers**  
Teamleider Zozijn School  
[m.reuvers@zozijn.nl](mailto:m.reuvers@zozijn.nl)



**Margreeth Maarsingh**  
Communicatieadviseur  
[margreeth.maarsingh@zozijn.nl](mailto:margreeth.maarsingh@zozijn.nl)



**Nienke Nieboer**  
P&O-medewerker  
[nienke.nieboer@zozijn.nl](mailto:nienke.nieboer@zozijn.nl)



**Amber Hall**  
Coördinerend ondersteuner in Holten  
[amber.hall@zozijn.nl](mailto:amber.hall@zozijn.nl)



**Diane Onnink**  
Secretaris Raad van Bestuur en Manager Bestuursbureau  
[d.onnink@zozijn.nl](mailto:d.onnink@zozijn.nl)



**Ine de Laak**  
Werkondersteuner bij atelier Eigen Stijl  
[ine.delaak@zozijn.nl](mailto:ine.delaak@zozijn.nl)

## Teksten en productie



Rick Borkent, Bert Hiemstra, Jasmijn Hiemstra, Marlou van Harn  
[www.hiemstramedia.nl](http://www.hiemstramedia.nl)

Voor medewerkers die gedetacheerd zijn bij Zozijn en/of werken als zzp'er ligt een exemplaar van deze krant klaar bij de receptie in Wilp. De ZO! verschijnt 4x per jaar. Oplage 3.500.



## See you soon!

Het Zozijn Festival staat voor de deur en het aftellen is nu echt begonnen! Heb jij er ook zo'n zin in? Het belooft een bruisend festival te worden bomvol toffe acts, verrassend entertainment, muziek, een fijne festivalvibe én lekker eten en drinken. Tot 28 september!