

Samen Sterk



in Belangenbehartiging

Handreiking Samen Sterk

Verkorte versie

Samenwerken in de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking

Dankwoord

Het document dat nu voor je ligt is tot stand gekomen in samenwerking met heel veel mensen. Via deze weg willen we al deze mensen nogmaals bedanken. De (zorg)professionals en naasten die we spraken bij zorgorganisaties ORO, Koraal en Esdégé-Reigersdaal. Alle deelnemers aan de onlinebijeenkomsten. De mensen die het concept document gelezen hebben en voorzien hebben van feedback. En bovenal de klankbordgroep die tijdens het project telkens weer zorgde voor een nog scherper eindresultaat. Dank voor al jullie tijd, het delen van jullie kennis en het meedenken en meewerken aan het eindresultaat.

- **Projectteam Samen Sterk**

Auteurs

De auteurs van dit document zijn:

- **Dorien Kloosterman**, Naar-Keuze
- **Han Mennen**, EMB Nederland
- **Elle Verhoeven**, KansPlus

Inzichten in dit document zijn in samenwerking met deelnemers aan het project en AI-toepassing Dembrane tot stand gekomen.

Samenwerkingspartners



Dit project is een samenwerking van KansPlus, EMB Nederland en Naar-Keuze. We hebben dit project kunnen uitvoeren door financiële ondersteuning van ZonMw.

Inleiding

Voor je ligt de handreiking Samen Sterk, een gesprekstoel ontstaan vanuit gesprekken met naasten van mensen met een verstandelijke beperking en zorgorganisaties voor mensen met een verstandelijke beperking. Deze handreiking biedt houvast bij het gesprek tussen naasten en een zorgorganisatie en draagt bij aan een goede samenwerking en het maken van duidelijke afspraken. Deze handreiking kan gebruikt worden door naasten, zorgorganisaties, (persoonlijk) begeleiders en/of managers/teamleiders. De handreiking nodigt uit tot een gezamenlijk gesprek en het maken van afspraken. Je leest op dit moment de verkorte variant. Wil je de uitgebreide versie gebruiken? Deze is te vinden via...

De rol van naasten

De rol van naasten is aan het veranderen. Waar naasten vroeger op afstand werden gehouden, wordt bij de zorg nu juist betrokkenheid van hen verwacht, vaak tot op hoge leeftijd. Dat brengt uitdagingen en kansen met zich mee. Hoe kunnen we deze nieuwe verwachtingen goed invullen? En hoe zorgen we dat samenwerking tussen naasten en zorgorganisaties leidt tot goede, toekomstbestendige zorg?



Leeswijzer Handreiking Samen Sterk

In deze handreiking komen de volgende zaken aan bod:

1. **Algemene inzichten**
2. **Definitie van 'samenwerking'**
3. **Randvoorwaarden bij een goede samenwerking**
4. **Belangrijke thema's**
5. **Ingrediënten voor een goede samenwerking**
 - Informatie per ingrediënt
 - Tip(s) voor zorgorganisaties, (persoonlijk) begeleiders, managers/teamleiders en naasten
 - Reflectievragen

Bij elk thema zijn er reflectievragen toegevoegd die uitnodigen tot een open dialoog. Het is aan de gebruiker van dit document om te beslissen of alle thema's en alle reflectievragen beantwoord dienen te worden. Kies wat passend is in de situatie of waar behoefte aan is. Het document kan bijvoorbeeld ook weer jaarlijks ingevuld worden, zodat gezien kan worden in hoeverre er ontwikkeling is op dit thema. Ook is er in dit document ruimte voor eigen aanvullingen. Zo kan iedereen dit document verrijken met eigen vragen, inzichten en informatie.

Vanuit het Project Samen Sterk in Belangenbehartiging hopen we vooral dat dit document uitnodigt voor een gesprek, voor het delen van inzichten en verwachtingen en het maken van afspraken.



1. Algemene inzichten

Hieronder staan een aantal algemene inzichten over het thema 'de veranderende rol van naasten'.

- 1. Naasten (ouders, broers/zussen) merken dat hun rol verandert.**
Er wordt steeds meer inzet verwacht, vaak door personeelstekort en de afname van professionele zorg. Denk hierbij aan meegaan naar de huisarts of kapper of het overnemen van taken van de (zorg)professional.
- 2. De verandering wordt niet door iedereen op dezelfde manier ervaren.**
Wel ziet het merendeel een toename in benodigde flexibiliteit en verantwoordelijkheid. Men ervaart een verschuiving in de taakverdeling, waarbij het netwerk een grotere rol krijgt.
- 3. Er zitten grote verschillen tussen zorgorganisaties.**
Bij sommige organisaties wordt er een groot beroep gedaan op het netwerk, terwijl andere organisaties verwanten en medewerkers hierop voorbereiden of andere keuzes maken.
- 4. Er is een groeiende behoefte aan open communicatie en een heldere taakverdeling tussen naasten en de betrokken zorgorganisatie.**
Ook geven naasten aan: "wij willen het echt graag samen doen. Laten we daarover met elkaar in gesprek gaan."





Tips voor iedereen

Het uitgangspunt van samenwerking is altijd de best mogelijke zorg en kwaliteit van leven voor degene met een verstandelijke beperking. Probeer het gesprek en de afspraken hier continu op af te stemmen.

Reflectievragen

- Herkennen wij onszelf in de algemene inzichten?
- Hebben we deze signalen eerder gehoord van naasten/verwanten? Op welke manier(en) is er al aandacht voor?



2. Samenwerken

Een goede samenwerking tussen naasten en de zorgorganisatie vraagt om open communicatie, duidelijke en tijdige afspraken en gezamenlijke verantwoordelijkheid nemen. Daarnaast is het belangrijk elkaars kennis te waarderen en respectvol met elkaar om te gaan. Op deze manier zorg je samen voor de best mogelijke zorg en ondersteuning, nu en in de toekomst.

Reflectievragen

- Wat betekent een goede samenwerking bij ons in de organisatie?
- Welke waarden vinden wij belangrijk bij een goede samenwerking?
- Wat gaat er bij ons al goed? Wat kan er beter?

Tip(s) voor zorgorganisaties

Tijdens de gesprekken bleek dat naasten het gevoel hebben dat zorgorganisaties de inzet van naasten als dé oplossing zien voor het personeelstekort in de zorg. Naasten benadrukken dat het gesprek zou moeten gaan over **samenwerken**. Vanuit dat vertrekpunt kunnen naasten (waar de mogelijkheid er is) worden ingezet.

3. Randvoorwaarden voor een goede samenwerking

Om goed samen te kunnen werken, is er een goede basis nodig. Je zou kunnen zeggen: 'randvoorwaarden'. De onderstaande randvoorwaarden zijn door naasten genoemd tijdens de bijeenkomsten. Voor organisaties is het goed om te kijken of deze randvoorwaarden al goed zijn ingericht.

Randvoorwaarden zijn:

1. Goed ingerichte en functionerende medezeggenschap, met de juiste vaardigheden om dat te doen en contact met de achterban.
2. Als organisatie is het goed om je ervan bewust te zijn dat naasten afhankelijk zijn van een zorgorganisatie.
3. Tijd, prioriteit en aandacht om met het thema/beleid 'samenwerken met naasten' aan de slag te kunnen gaan.
4. Aandacht voor de vaardigheden van professionals en naasten om goed met elkaar samen te werken
5. Het erkennen van het belang van de rol van naasten. Daarbij hoort ook het inzichtelijk maken wie de naasten zijn en wie betrokken dienen te worden.

Sinds 2018 is de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen actief. Daarin is vastgelegd dat iemand met een zorgvraag bij een zorginstelling kan meepraten over beleid via een cliëntenraad. De raad behartigt de belangen van degenen met een zorgvraag en hun naasten binnen de zorgorganisatie. Heb je vragen over medezeggenschap, dan kan VraagRaak van KansPlus je op weg helpen.



Tip(s) voor naasten

Ben je zoekende in hoe je kunt bijdragen voor jouw kind/familielid? Overweeg dan een rol in een (lokale) cliëntenraad. Vraag bij de zorgorganisatie waar je mee samenwerkt naar de mogelijkheden.



Tip(s) voor de cliëntenraad

Vraag aandacht voor het thema 'de veranderende rol van naasten' op de jaaragenda.

4. Belangrijke thema's

Tijdens de bijeenkomsten en workshops die hebben plaatsgevonden binnen het project, kwamen een aantal belangrijke thema's naar voren die aandacht verdienen.

1. **Zeggenschap & gelijkwaardigheid**

Het gevoel serieus genomen te worden als gesprekspartner en niet alleen als invaller/hulpverlener.

2. **Continuïteit & toekomst**

Bezorgdheid over blijvende kwaliteit en organisatie van zorg.

3. **Samenwerking & communicatie**

Op tijd en open met elkaar in gesprek gaan, met begrip voor ieders rol en kijk op de situatie. Naasten op tijd voorzien van informatie valt ook onder communicatie.

4. **Duidelijkheid & taakverdeling**

Er is behoefte aan duidelijke afspraken over wie waarvoor verantwoordelijk is. Welke taken hebben naasten, professionals en vrijwilligers?



5. Ingrediënten voor een goede samenwerking

In dit hoofdstuk gaan we verder in op de belangrijke thema's voor een goede samenwerking. Deze noemen we de 'ingrediënten voor een goede samenwerking'

Ingrediënten

- Gelijkwaardigheid en respect
- Heldere rol- en taakverdeling
- Open en eerlijke communicatie
- Vroegtijdige betrokkenheid
- Waardering en ruimte voor de ander
- Stabiele organisatie en continuïteit
- Gezamenlijk leren en verbeteren

Reflectievragen

- Welke ingrediënten zijn bij ons al aanwezig?
- Welke ingrediënten verdienen meer aandacht en/of ontwikkeling?



Ingrediënt 1: Gelijkwaardigheid en respect

Naasten en professionals zijn volwaardige gesprekspartners, waarbij ieders kennis en perspectief serieus wordt genomen.

“Gelijkwaardigheid vereist open communicatie, gedeeld perspectief en erkenning van elkaars positie.”



Tip(s) voor (persoonlijk)begeleiders en managers

Neem de rol van naasten en de kennis die zij bezitten serieus. Naasten hebben soms het gevoel dat zij als minder belangrijk gezien worden, terwijl zij een heleboel (ervarings)kennis te delen hebben.



Tip voor iedereen

Ga met elkaar in gesprek, deel je perspectief, je zorgen, de uitdagingen en de ideeën die je hebt. Geef elkaar de ruimte en luister naar elkaar.



Tip voor iedereen

- Blijf met elkaar in gesprek, hoe moeilijk dat soms ook is. Deze gevoelens of knelpunten verdwijnen niet door weg te kijken.
- Wees mondig en breng je boodschap constructief. Deel met elkaar wat er goed gaat en wat er beter kan.
- Schep ruimte voor kwetsbaarheid aan beide kanten. Professionals kunnen onzeker of overbelast zijn, hetzelfde geldt voor naasten. Spreek dit naar elkaar uit.
- Zorg dat diverse disciplines (bijv. arts, logopedie, ergotherapie, fysiotherapie) betrokken zijn en deel het proces en de inhoud met elkaar.
- Vraag om uitleg, onderbouwing en dialoog.

- Breng telkens het gesprek terug naar degene met een verstandelijke beperking en dus het gemeenschappelijke doel. Stel degene met een verstandelijke beperking en de zorgvraag centraal en heb het met elkaar over wat er nodig is om deze vraag met alle betrokken partijen samen in te vullen.
- Verzamel steun & kennis: zoek contact met andere naasten. Ga je een gesprek aan dat je lastig vindt, neem dan iemand mee. Iemand uit de familie of het netwerk kan mogelijk waar nodig met meer afstand naar de situatie kijken.
- Ken je wegen in de organisatie. Loopt een gesprek vast, dan kun je de kwestie bij een teamleider of een andere professional neerleggen. Voor grotere issues kun je terecht bij de (centrale) cliëntenraad of vertrouwenspersoon.
- En als laatste: blijf jezelf en blijf respectvol. Niemand heeft baat bij strijd. Houd het gesprek daarom constructief, respectvol en gericht op samenwerking.

Reflectievragen 'gelijkwaardigheid & respect'

- Hoe zorgen we ervoor dat ieders stem evenveel waarde heeft, ongeacht functie of rol?
- Wanneer voelen naasten of professionals zich écht gehoord en serieus genomen?
- Wat doen we als we merken dat de balans in gelijkwaardigheid verstoord raakt?
- Welke gewoonten of structuren binnen de organisatie bevorderen of belemmeren gelijkwaardigheid?
- Op welke momenten ervaren wij elkaar als gelijkwaardige partners, en waar schuurt dat?



Ingrediënt 2: Heldere rol- en taakverdeling

Er is duidelijke afstemming over wie welke taken en verantwoordelijkheden heeft. Misverstanden worden voorkomen door transparante afspraken.

“Heldere taakafspraken zijn cruciaal voor wederzijds vertrouwen en samenwerking.”



Tip(s) voor iedereen

Besteed tijdens de jaarlijkse zorgplangesprekken aandacht aan de onderlinge rol- en taakverdeling.



Tip(s) voor zorgorganisaties en naasten

We willen allemaal het beste voor ons kind/familielid. Tegelijkertijd heb je te maken met medebewoners. Dat kan best een uitdaging zijn. Het is goed om vanuit ieders rol aandacht te hebben voor het belang van de groep ten opzichte van het belang van het individu.

1. Spreek verwachtingen uit over ieders rol. Bespreek expliciet:

- Wat mogen naasten inbrengen?
- Wie hakt de knoop door als belangen botsen?
- Hoe worden besluiten teruggekoppeld?

2. Evalueer en durf bij te stellen

Wat vandaag werkt, hoeft over drie maanden niet meer passend te zijn. Door dit bespreekbaar te houden en afspraken te evalueren, blijft maatwerk mogelijk zonder de groepsdynamiek uit het oog te verliezen.



Tip(s) voor naasten

Denk bij rol- en taakverdeling breder dan jouw eigen rol. Wie zitten er in het netwerk die mogelijk ook iets bij willen/kunnen dragen? Denk aan een familielid, een oud-buur of iemand uit de vriendkring.



Tip(s) voor naasten

Aansluitend op de bovenstaande tip: ga vroegtijdig in gesprek met broers en zussen (brussen). Soms is het lastiger om hen te betrekken, bijvoorbeeld door afstand, minder betrokkenheid of een eigen gezinsleven. Toch is het goed om met elkaar af te stemmen wat er belangrijk gevonden wordt. Dit voorkomt dat er een slechte overdracht is in de toekomst en het neemt vroegtijdig spanningen weg.

Reflectievragen bij 'heldere rol en taakverdeling'

- Hoe leren we elkaar goed kennen? Wat is daarvoor nodig? Wat hebben we van elkaar nodig?
- Hoe duidelijk vinden wij de rollen en taken binnen onze samenwerking?
- Waar overlappen onze rollen, en waar liggen grenzen of verwachtingen anders?
- Hoe kunnen we afspraken over rollen en taken in de praktijk naleven? Hoe spreken we elkaar aan en wanneer evalueren we?
- Wat helpt om misverstanden of onduidelijkheden snel te signaleren en te bespreken?
- Iedereen is anders, de ene naaste of professional is de ander niet. Hoe zorgen we voor een goede balans?
- Hoe zorgen we voor een goede balans tussen het groeps- en individueel belang?

Ingrediënt 3: Open en eerlijke communicatie

Er is tijdige, regelmatige en transparante communicatie, zowel over dagelijkse zaken als over veranderingen en toekomstplannen. Zowel professionals als naasten delen informatie, ervaringen en zorgen in een open sfeer, zonder terughoudendheid.

“Goede communicatie onderling wordt als belangrijkste gezien... communicatie helpt bij onderling vertrouwen.”

Reflectievragen 'open en eerlijke communicatie'

- Hoe veilig voelen we ons om eerlijk te zeggen wat er speelt of schuurt?
- Wanneer lukt het goed om duidelijk te communiceren – en wat maakt dat dan zo?
- Hoe kunnen we beter luisteren naar elkaar, ook als we het niet eens zijn?
- Wat hebben we nodig om lastige onderwerpen bespreekbaar te maken?
- Welke informatie heb jij nodig? Hoe kan je aan deze informatie komen?
- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat belangrijke informatie bij alle betrokkenen terechtkomt? Hebben we duidelijke, toegankelijke kanalen om met elkaar vragen, zorgen of ideeën te delen?



Tip(s) voor zorgorganisaties

Neem naasten zo snel mogelijk mee in ontwikkelingen binnen de organisatie en met name bij ontwikkelingen die direct raken aan hun kind, broer/zus of familielid.



Tip(s) voor zorgorganisaties

Ontwikkel een informatie-infrastructuur om naasten structureel op de hoogte te houden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan nieuwsbrieven of bijeenkomsten.

Ingrediënt 4: Vroegtijdige betrokkenheid

Naasten worden vanaf het begin meegenomen in het maken van beleid, het nemen van beslissingen en het plannen van de zorg. Ook worden zij actief betrokken, zodat zij hun expertise kunnen delen. Op die manier zorg je samen voor de beste zorg voor degene met een verstandelijke beperking.

“Betrek ons vroegtijdig en niet alleen als hulpverleners of invallers.”

Reflectievragen 'vroegtijdige betrokkenheid'

- Op welk moment worden naasten nu betrokken bij beslissingen of veranderingen? Is iedereen daar tevreden mee?
- Waar zien we kansen om elkaar eerder mee te nemen of in te schakelen?
- Wat helpt om ‘samen vanaf het begin’ te denken en te doen? Wat zijn redenen waardoor dit soms te laat gedaan wordt?



Tip(s) voor zorgorganisaties

Ga vroegtijdig en structureel het gesprek aan met naasten. Zorgorganisaties hebben bij het organiseren van gesprekken een initiërende rol, maar naasten kunnen wel hun behoefte uitspreken en het initiatief nemen.



Tip(s) voor naasten

Heb je als naaste behoefte aan meer informatie, aan een kennismaking of aan wat extra afstemming? Wees daar dan open over en zoek contact met bijvoorbeeld een (persoonlijk) begeleider of manager/teamleider.



Tip(s) voor zorgorganisaties en naasten

Maak de zorgplannen samen, met begeleiding, naasten en waar mogelijk met degene met een verstandelijke beperking. Benut deze jaarlijkse momenten om verwachtingen, uitdagingen en kansen te bespreken.

Ingrediënt 5: Waardering en ruimte voor de ander

De inzet, wensen en beperkingen van naasten worden erkend en gerespecteerd; bijdragen worden afgestemd op mogelijkheden en voorkeuren van naasten. Iedereen voelt zich welkom, gezien en gewaardeerd.

“Laat mensen een bijdrage leveren op hun manier. Heb daar respect voor.”

Reflectievragen 'waardering en ruimte voor de ander'

- Hoe laten we zien dat we elkaars inzet en perspectief waarderen?
- Waar is er (nog) te weinig ruimte voor de stem of kennis van de ander?
- Hoe kunnen we verschillen in ervaring of emotie juist als kracht gebruiken?
- Wat kan helpen om iedereen zich meer gezien en gewaardeerd te laten voelen?



Tip(s) voor (persoonlijk) begeleiders en managers

Nieuwe ontwikkelingen en bewegingen kunnen spannend zijn. Begeleiders en managers gaven ook aan het soms spannend te vinden om contact te zoeken met naasten, of om te delen dat ze nog geen oplossing weten voor een probleem. Spreek het uit als je iets spannend vindt of als je het even niet weet. Dat geeft de ander juist ruimte om samen naar een oplossing te kijken.



Tip(s) voor zorgorganisaties

Spreek waardering uit voor naasten door hen te bedanken voor hun rol. Dit kan al door het persoonlijk te benoemen. Je kunt ook een kaartje sturen of een gezamenlijke activiteit organiseren om erbij stil te staan.

Ingrediënt 6: Stabiele organisatie en continuïteit

Door stabiele teams en betrokken management ontstaat er een goede basis voor samenwerking, waarin vertrouwen kan groeien en routines worden opgebouwd en behouden, ook bij veranderingen.

“Stabiele teams en management binnen de zorgorganisatie.”

Tip(s) voor zorgorganisaties, begeleiders en managers

Iedereen is zich bewust van uitdagingen in de zorg, zoals personeelstekorten. Naasten hebben hier ook zorgen over. Tegelijkertijd willen zij graag meedenken over oplossingen. Maak daar gebruik van!

Tip(s) voor zorgorganisaties, begeleiders en managers

Aansluitend op de bovenstaande tip – de continuïteit van teams en locaties staat steeds vaker onder druk. Er zijn veel personeelwisselingen en veranderingen. Voor naasten is dit soms best lastig. Communiceer hierover richting naasten, neem ze mee in het proces en leg zaken vast, zodat veranderingen zo min mogelijk impact hebben op de samenwerking en het reilen en zeilen van een locatie. Denk hierbij bijvoorbeeld aan draaiboeken.

Tip(s) voor zorgorganisaties

Denk aan oplossingen zoals het verhogen van werkplezier, verminderen van administratiedruk, inzetten van (zorg)technologie, slimmer organiseren en andere manieren om te innoveren. Ook naasten denken hier graag over mee.

Tip(s) voor naasten

Naasten hebben zorgen over de continuïteit en kwaliteit van zorg als zij wegvallen. De vraag ‘Wat als ik er niet meer ben’ of ‘Wat als ik het niet meer kan’ werd veel gesteld door de naasten die we hebben gesproken. Om hierbij te helpen zijn verschillende tools ontwikkeld. Bijvoorbeeld het [Goedleven Plan](#) of de tool ‘wat als ik het niet meer

kan?'. Op de website van Vilans is een overzicht van tools te vinden, de [wegwijzer 'Wat als ik het niet meer kan'](#). Kennisplein Gehandicaptensector heeft onlangs drie video's ontwikkeld waar verschillende verhalen gedeeld worden door naasten die raken aan 'wat als ik het niet meer kan'.

[Bekijk 'Wat als ik het niet meer kan? Het verhaal van Hanna en Jasmijn'](#)

[Bekijk 'Wat als ik het niet meer kan? Het verhaal van Franka, René en Merijn'](#)

[Bekijk 'Wat als ik het niet meer kan? Het verhaal van Henk-Willem en Joas'](#)

Reflectievragen 'Stabiele organisatie en continuïteit'

- Hoe ervaren naasten de stabiliteit en betrouwbaarheid van onze organisatie/ons team?
- Wat doen we om te zorgen dat afspraken worden nagekomen, ook bij personeelwisselingen? Hoe kunnen we samen zorgen voor een stabiele basis, ook bij wisselingen in het team?
- Hoe houden we de samenwerking in stand, ook als omstandigheden veranderen? Welke afspraken zijn nodig om belangrijke informatie en routines goed te borgen?
- Wat hebben teams nodig om duurzaam samen te kunnen werken met naasten?

Ingrediënt 7: Gezamenlijk leren en verbeteren

Er is ruimte om met elkaar te reflecteren, successen te delen en samen te zoeken naar oplossingen voor knelpunten. De organisatie, naasten en cliënten werken voortdurend samen aan verbetering door open te evalueren, ervaringen te delen en van elkaar te leren.

“Leren van elkaar en het hebben van een open dialoog i.p.v. het wiel telkens opnieuw uitvinden.”

Tip(s) voor (persoonlijk)begeleiders en managers

Kennis, ervaringen en successen met elkaar uitwisselen doen we soms te weinig. Gaat het op jullie locatie goed? Vertel het anderen, zodat zij daarvan kunnen leren. Kennen jullie uitdagingen? Vraag dan eens aan andere locaties hoe zij dat oplossen. Zo leren we samen van elkaar.

Tip(s) voor iedereen

Goed samenwerken, goed communiceren, en goede afspraken maken vraagt om bepaalde vaardigheden. Deze vaardigheden kun je aanleren. Merk je als (persoonlijk)begeleider of manager dat je hier moeite mee hebt, vraag dan hulp binnen je eigen organisatie. Heb je als naasten ondersteuning nodig? Stel daar de vraag over binnen jouw netwerk, bij de organisatie of bij KansPlus of EMB Nederland.

Tip(s) voor zorgorganisaties

Creëer momenten waarin je lessen en mislukkingen met elkaar deelt. Zo leer je als organisatie verder. Stel je daarin kwetsbaar op: wat heb je zelf nog te leren of waar ben je juist trots op?

Reflectievragen 'Gezamenlijk leren en verbeteren'

- Wat leren wij van onze samenwerking met naasten en hoe delen we dat met elkaar?
- Hoe vieren we wat goed gaat, en hoe leren we van wat beter kan?
- Welke (vaste) momenten gebruiken we om samen terug te kijken of vooruit te denken?
- Wat kunnen we nú doen om leren onderdeel te maken van ons dagelijks werk?
- Welke vaardigheden heb ik als naaste nodig om goed samen te werken? Waar kan ik terecht om daar meer over te leren?
- Welke vaardigheden heb ik als professional nodig om goed samen te werken? Waar kan ik terecht om daar meer over te leren?



6. Interessante documenten

Onderstaand vind je een lijst van interessante documenten of initiatieven die raken aan het thema 'de veranderende rol van naasten'.

1. [Het Goed leven Plan](#)
2. [Webpagina 'Wat als ik het niet meer kan'](#)
3. [Theatervoorstelling Vonk](#)
4. [Project Vilans](#)
5. [AWVB, Tilburg University, samenwerken met zorgprofessionals](#)

