

# Stimulerend leefklimaat

Werken aan een cultuur waar zelfredzaamheid en zelfregie vanzelfsprekend is

Nijmegen, januari 2025



**Handreiking - Zelfredzaamheid  
en zelfregie**

Ontwikkelaars

Robin Raafs  
Annemieke de Groot  
Anke Persoon

Tool Stimulerend leefklimaat

Wil je meer informatie over de materialen uit de tool Stimulerend leefklimaat? Bekijk dan de projectenpagina op [de UKON-website](#). Op deze pagina staat meer informatie over de tool, de totstandkoming van de tool en zijn de materialen vrij verkrijgbaar.

Dit is een uitgave van het Universitair Kennisnetwerk Ouderenzorg Nijmegen  
© 2024, 1e versie, UKON, Nijmegen



Inhoudsopgave

|                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>H1 Wonen in een stimulerend leefklimaat</b>                               | <b>4</b>  |
| Doel                                                                         | 4         |
| Achtergrond                                                                  | 4         |
| Cultuurverandering                                                           | 5         |
| <b>H2 Rolverdeling</b>                                                       | <b>6</b>  |
| Contactverzorgende                                                           | 6         |
| Coachingsteam                                                                | 6         |
| Ambassadeur                                                                  | 6         |
| (Geriatric) verpleegkundige                                                  | 7         |
| Teamleider                                                                   | 7         |
| Lid medische staf/specialist ouderengeneeskunde                              | 8         |
| Paramedici                                                                   | 8         |
| <b>H3 Zorgproces</b>                                                         | <b>9</b>  |
| <b>H4 Kennismakingsgesprek</b>                                               | <b>12</b> |
| <b>Bijlage 1: Stappenplan kennismakingsgesprek</b>                           | <b>15</b> |
| <b>Bijlage 2: Werkblad kennismakingsgesprek</b>                              | <b>16</b> |
| <b>Bijlage 3: Werkblad kennismakingsgesprek: toelichting op de 5 stappen</b> | <b>17</b> |

## H1 Wonen in een stimulerend leefklimaat

### Doel

Wonen in een stimulerend leefklimaat betekent het streven om bewoners zo lang mogelijk een actief en betekenisvol leven te laten leiden.

### Achtergrond

Het behouden van een actief en betekenisvol leven kan door zo lang mogelijk zelfredzaamheid en zelfregie te behouden.

- **Zelfredzaamheid:** het vermogen om het welbevinden in verschillende domeinen, fysiek, psychisch en sociaal, op peil te houden. Zo lang mogelijk zelf dingen doen en regelen met of zonder ondersteuning.
- **Zelfregie:** zelf beslissen over je leven, wat wil ik? Zoveel mogelijk zelf beslissen om eigen leven vorm te geven met passende ondersteuning, om zo lang mogelijk de touwtjes in eigen handen te houden.

Een stimulerend leefklimaat betekent samen met de bewoner kijken naar zijn of haar persoonlijke wensen, behoeften en mogelijkheden. Iedere bewoner is immers uniek. Vaak nemen we uit respect voor de bewoners iets van hen over. Maar ‘rust roest’, dat is helaas hoe het werkt. Alle functies, zowel lichamelijke als mentale, die we niet inzetten, gaan verloren. Om dit tegen te gaan ondersteunen we bewoners om zo lang mogelijk een actief leven te leiden en deel uit te maken van de samenleving. Dat kan in de vorm van iets groots, bijvoorbeeld de bewoner wil zelf (weer) een boodschap doen, maar kan ook in de vorm van iets kleins, bijvoorbeeld de bewoner kiest eigen broodbeleg.

### Wat is een cultuur?

Elke organisatie kent zijn eigen cultuur. In het algemeen is een cultuur het geheel van ongeschreven normen en waarden in een groep mensen en het daaruit voortvloeiende gedrag van iedereen. Een cultuur gaat niet over een enkel persoon, maar over de **sociale context** waarin die persoon is en die het gedrag van die persoon beïnvloedt. En een cultuur bepaalt onbewust welke normen geaccepteerd zijn. Een individu kan wel de cultuur meebepalen, met name natuurlijke leiders kunnen invloed hebben op een cultuur in je organisatie.

Ook zorgorganisatie hebben ieder hun eigen werkcultuur. Dat is de sfeer die er in een organisatie heerst. Het bestaat uit gedeelde overtuigingen, waarden en normen. Dat zorgt ervoor dat je samen een bepaald gedrag vertoont en een manier van werken hebt.

Een voorbeeld hiervan is dat de bewoner altijd op nummer één staat, een mooi streven. Dit neem je mee in de afwegingen die je maakt in de zorg voor de bewoner.

Een Stimulerend Leefklimaat op je afdeling of je locatie is een cultuur die er nog niet altijd en overal is. Het is nog niet een algemeen gedachtengoed dat in je DNA verankerd zit en wat al je handelen beïnvloedt. Vanuit respect, en vaak onbewust, nemen we handelingen over in plaats van te kijken wat een bewoner zelf kan en wil. Dat vraagt van ons een heel andere denkwijze. Een van hele uitdaging!

### Een cultuur veranderen?

Het creëren van een Stimulerend leefklimaat vraagt dus een cultuurverandering in je team of organisatie. In dit geval, ander gedrag van zowel de medewerkers als de bewoners. Het vraagt van de medewerkers dat hij of zij de bewoner uitgebreider leert kennen: wat is voor deze individuele bewoner écht belangrijk, hoe wil hij/zij zijn leven verder vormgeven? En wat is daar nog voor nodig? En wat voor de ene bewoner belangrijk is, verschilt van andere bewoners. De ondersteuning van de bewoner moet dus ook verschillend ingevuld worden. Het betekent niet altijd dat een professional ingezet moet worden. Ook technologie, een mantelzorger of een vrijwilliger zijn mogelijkheden. De zorgprofessional kan door het uitgebreider leren kennen van de bewoner meer persoonsgerichte zorg bieden en beter aansluiten bij de wensen, mogelijkheden en behoeften van de bewoner. De zorg en ondersteuning tussen bewoners gaat dan ook méér verschillen. Ook de bewoner zelf zal zich hiervan bewust moeten zijn. Hierin heeft de bewoner de belangrijke rol: het nemen en behouden van verantwoordelijkheid voor eigen zelfredzaamheid.

Het veranderen van een cultuur, een andere manier van werken en invulling van zorg, werkt alleen als iedereen dit op dezelfde manier doet. De **sociale context** van jouw team en afdeling is van invloed. Daarom zetten we bij deze cultuurverandering een coachingsteam in. Dat bleek de belangrijkste motor te zijn om aan een cultuurverandering te werken. Het coachingsteam is een groep medewerkers, van alle disciplines en ondersteuning. De leden zijn een vraagbaak, rolmodellen, initiatiefnemers, gaan gesprekken.

### Verantwoording

Dit document is het resultaat van een actieonderzoek in een woonzorgcentrum dat van 2021-2023 plaatsvond bij tanteLouise. We willen met dit document een hulpmiddel aanbieden aan andere organisaties om snel de eerste stappen te kunnen zetten in het werken aan een cultuurverandering. Er zijn nog twee andere bijbehorende documenten: Handreiking Werken aan cultuurverandering Stappenplan en werkblad, zie [de UKON-website](#).

## H2 Rolverdeling

### Contactverzorgende

De contactverzorgende heeft in het Stimulerend klimaat een belangrijke rol. Zij leert de bewoner goed kennen. Dit doet hij/zij onder andere door het uitvoeren van een kennismakingsgesprek. Het leren kennen van de bewoner en zijn/haar wensen en behoeften maakt dat de bewoner ondersteund kan worden in wat voor hem/haar belangrijk is. Ook het op de hoogte zijn en blijven wat er speelt bij de bewoner is van belang. De contactverzorgende is het eerste aanspreekpunt voor bewoner en mantelzorger. De contactverzorgende krijgt hierbij ondersteuning van het coachingsteam (ambassadeurs, teamleider en verpleegkundige).

### Coachingsteam

Het coachingsteam is een multidisciplinair team, bestaande uit afvaardiging van de zorg, activiteitenbegeleiding, vrijwilligers, facilitair, horeca en alle andere betrokkenen. Deze afgevaardigden noemen we ambassadeurs. Naast de ambassadeurs nemen ook teamleider en (geriatrie)verpleegkundige deel. Het coachingsteam is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en het uitdragen van deze cultuur op de afdeling. Het bijpassende takenpakket is divers. Zij zijn een rolmodel voor het Stimulerend klimaat voor collega's, ze geven het 'goede voorbeeld' naar bewoners en collega's toe. Ze zijn een eerste aanspreekpunt voor collega's wanneer zij vragen hebben over het Stimulerend klimaat. Ze coachen collega's in het stimuleren en behouden van zelfregie en zelfredzaamheid bij bewoners. Naast de individuele begeleiding bestaat hun taak uit overstijgende taken zoals het bespreken wat goed loopt en creatief bedenken wat nog aangepakt kan worden. Daarnaast vangen ze signalen op over de nieuwe mogelijkheden of juist belemmeringen voor het Stimulerend klimaat. Ze passen werkwijzen aan en testen nieuwe werkwijzen. Wanneer de nieuwe werkwijze of methodiek aangenomen wordt ondersteunen de ambassadeurs bij implementatie hiervan op de eigen afdeling.

### Ambassadeur

Ambassadeurs zijn vertegenwoordigers van bepaalde groepen, zoals activiteitenbegeleiding en vrijwilligers. Zij willen kartrekker en rolmodel zijn. Voor de zorgteams zijn er twee ambassadeurs per team aangesteld, zodoende kunnen ze de continuïteit realiseren die door onregelmatige diensten en



ziekte gemakkelijk onder druk komt te staan. Ook hebben ze dan aan elkaar een maatje, het werkt als emancipatie voor zorgteamleden. Samen met de teamleider en de (geriatrie)verpleegkundige hebben ze extra aandacht voor de zorgaspecten en het Kennismakingsgesprek. Zij optimaliseren het kennismakingsgesprek door de contactverzorgende te coachen; door het voor te doen, te observeren of na te bespreken. Ze houden Stimulerend Klimaat onder de aandacht tijdens een teamoverleg of intervisie moment.

Ook zijn zij de verbinding tussen bewoners en zorgmedewerkers. Zij behartigen de belangen, wensen en voorkeuren van de bewoner in het kader van zelfredzaamheid en zelfregie. Dit doen zij door signalen op te vangen bij bewoners en hen actief om feedback te vragen over het stimulerend klimaat.

### (Geriatric) verpleegkundige

De rol van de (geriatric)verpleegkundige in het Stimulerend klimaat is tweeledig: op individueel bewonersniveau en op teamniveau. Voorafgaand aan opname gaat de (geriatric)verpleegkundige op huisbezoek bij elke nieuwe bewoner. De situatie thuis voor opname, wat doet en kan een bewoner nog zelf, wordt in kaart gebracht. Na opname wordt de (geriatric)verpleegkundige standaard bij iedere bewoner betrokken door een meekijkmoment gericht op zelfregie en zelfredzaamheid. Tijdens dit moment wordt gekeken en vervolgens besproken met de bewoner waar mogelijkheden zijn tot het bevorderen van zelfredzaamheid en zelfregie. Ook kan ze betrokken worden voor een aandachtspunt (hulpvraag) vanuit het kennismakingsgesprek in de eerste weken. Tot slot Als heeft de (geriatric) verpleegkundige een coördinerende rol voor paramedici met als doel het bevorderen van zelfregie en zelfredzaamheid.

Naast de betrokkenheid bij de bewoner op individueel niveau heeft (geriatric)verpleegkundige ook een rol op teamniveau. Ze is samen met de ambassadeurs en teamleider, een rolmodel voor het uitdragen van het Stimulerend klimaat. Taken die hierbij passen zijn het coachen van teamleden, zowel individueel als in de groep, in het stimuleren van zelfredzaamheid en zelfregie. Ook het Stimulerend klimaat onder de aandacht houden op de afdeling bijvoorbeeld tijdens een teamoverleg is een onderdeel. Ze zorgt dat inhoudelijke aspecten om Stimulerend Klimaat te creëren bij het hoger management besproken worden, door dit zelf te doen of, samen, met teamleider.

### Teamleider

Naast de ambassadeurs en (geriatric)verpleegkundige is ook de teamleider een rolmodel voor het Stimulerend klimaat. De teamleider geeft het goede voorbeeld en blijft daarmee bewustwording creëren voor het Stimulerend klimaat op de eigen afdeling.

Wat de rol van de teamleider onderscheidt met die van de andere rolmodellen is het positioneren van haar teamleden op de afdeling. De teamleider is verantwoordelijk om te zorgen dat de verpleegkundigen, verzorgenden-IG en daarmee contactverzorgenden en ambassadeurs in hun kracht worden gezet in het Stimulerend klimaat. Dit doet zij door hen te faciliteren waar nodig; regelmatig peilen waar de behoefte ligt voor ondersteuning, wat hebben zij nodig om met deze cultuur te werken. Ze zorgt voor de verbinding met het hoger management verwacht dat zij aangeven wanneer zij ondersteuning nodig hebben (denk hierbij aan scholing of een individueel gesprek) in het kader van het Stimulerend klimaat. Ze zorgt dat barrières bij het creëren van Stimulerend Klimaat bij het hoger management besproken worden, door dit zelf te doen of, samen, met de (geriatrie)verpleegkundige.

**Lid medische staf/specialist ouderengeneeskunde**

De specialist ouderengeneeskunde (of een ander lid van de medische staf, zoals verpleegkundig specialist of physician assistant) brengt op verschillende momenten het Stimulerend klimaat onder de aandacht bij de bewoner. In de basis is het hierbij van belang dat de specialist ouderengeneeskunde de cultuur uitdraagt en de werkwijzen goed kent. Denk bijvoorbeeld aan de rol van contactverzorgende in de zorg voor de bewoner en in het Stimulerend klimaat. De specialist ouderengeneeskunde licht tijdens de kennismaking in de eerst weken het Stimulerend klimaat toe aan de bewoner en de achterliggende gedachte hierbij; waarom doen we het zo. Ook tijdens het eerste zorgleefplan gesprek en de daaropvolgende zorgleefplan gesprekken waar hij/ zij eens per jaar bij aansluit, draagt hij of zij Stimulerend Klimaat uit. Dat is tevens een moment om paramedici te betrekken wanneer nodig. De specialist ouderengeneeskunde kan ook paramedici inzetten om de bewoner te screenen, denk hierbij aan de fysiotherapeut op mobiliteit en ergotherapeut voor energiebelastbaarheid.

**Paramedici**

Onder paramedici wordt verstaan alle betrokken behandelaren, zoals een fysiotherapeut, ergotherapeut of logopedist. Zij worden laagdrempelig betrokken bij een bewoner voor een hulpvraag gericht op het behouden en stimuleren van zelfregie en zelfredzaamheid. De betrokkenheid van een paramedicus kan gewenst zijn voor het behalen van een persoonlijk doel van de bewoner. Paramedici kunnen naast de specialist ouderengeneeskunde ook in consult gevraagd worden door een contactverzorgende of een (geriatrie)verpleegkundige.

H3 Zorgproces

In onderstaand schema wordt het zorgproces Stimulerend leefklimaat beschreven vanaf het moment van aanmelding bij de woonzorgcentrum tot een half jaar na verhuizing.

| Tijdspad            | Toelichting                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cliëntservicebureau | <p>Cliëntservice bureau ontvangt aanmelding vanuit zorgbemiddeling. Zij zetten de aanmelding door naar de cliëntadviseur van de juiste locatie.</p> <p>Cliëntadviseur heeft vervolgens een (telefonische) intakegesprek met de toekomstige bewoner. In deze intake inventariseren zij de zorgvraag aan de hand van een profiellijst.</p> <p>Wanneer de bewoner bovenaan de wachtlijst staat wordt er een rondleiding gepland waarin leven in een Stimulerend klimaat genoemd wordt.</p> <p>Als opname gepland wordt ontvangt de toekomstig bewoner/man-telzorger een mail met schriftelijke informatie over de locatie en het Stimulerend Klimaat.</p>           |
| Dag van inhuizing   | <p>Op de dag van inhuizing zijn er veel nieuwe indrukken voor de bewo-<br/>ner. De bewoner ontvangt de papieren opnamemap en de informatie-<br/>waaier van de gastvrouw.De zorgteams nemen het op dit moment over<br/>van de cliëntadviseur:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Er moet binnen 24 uur een zorgplan in concept staan. De basis van het concept zorgplan is de profiellijst van de cliëntadviseur die bij opname automatisch ingeladen wordt.</li><li>• Wanneer nodig worden paramedici ingeschakeld.</li><li>• Zorgmedewerkers werken voor deze dag met een checklist waarin praktische zaken besproken en afgesproken worden.</li></ul> |

| Tijdspad                                     | Toelichting                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1e Week van inhuizing                        | Een lid van de medische staf (specialist ouderengeneeskunde, basis-arts, verpleegkundig specialist, physician assistant) komt kennismaken met de bewoner en brengt Stimulerend klimaat onder de aandacht van de bewoner. Het lid van de medische staf betreft wanneer nodig op dit moment paramedici.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Eerste weken na opname                       | <ul style="list-style-type: none"><li>De zorgmedewerkers observeren waar bewoner hulp bij nodig heeft en rapporteren dit bij het passende levensdomein in het zorgplan. Zij schakelen zo nodig paramedici in.</li><li>Binnen zes weken voert contactverzorgende het nieuwe kennismakingsgesprek uit. Zie bijlage 1 en het aparte document Kennismakingsgesprek.</li><li>Een (geriatrie)verpleegkundige bezoekt standaard iedere nieuwe bewoner in de eerste weken na opname met als doel in kaart brengen waar mogelijkheden tot bevorderen van zelfredzaamheid en zelfregie zijn.</li><li>Vaker dan voorheen worden ergotherapie en fysiotherapie in consult geroepen om zelfredzaamheid en zelfregie te vergroten.</li></ul>                                                                                      |
| Eerste Zorgleefplan bespreking, na zes weken | <p>Alle observaties en bevindingen van de afgelopen weken worden gebundeld en met de bewoner besproken. Dat wil zeggen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Observaties van zorgmedewerkers tijdens dagelijkse verzorging.</li><li>Observaties en bevindingen van betrokken paramedici.</li><li>Informatie over wensen, behoeften en mogelijkheden tijdens het kennismakinggesprek door de contactverzorgende.</li><li>Observaties en bevindingen van (geriatrie) verpleegkundige.</li></ul> <p>Bij dit gesprek zijn naast bewoner (en mantelzorger), contactverzorgende en medische staf specialist aanwezig. De paramedicus kan op eigen verzoek of op verzoek van andere professionals aanwezig zijn. Er worden doelen opgesteld, evaluatiedata afgesproken, en het zorgplan wordt definitief gemaakt.</p> |

| Tijdspad                          | Toelichting                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Na drie maanden                   | De opgestelde doelen worden geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Contactverzorgende haalt voorafgaand aan het gesprek de benodigde informatie op bij betrokken paramedici en zorgt dat hij/zij een compleet beeld heeft van de bewoner. |
| Na een half jaar: ZLP gesprek/MDO | <p>Evaluatie moment met contactverzorgende en bewoner (en mantelzorger). Jaarlijks sluit de specialist ouderengeneeskunde aan.</p> <p>Vaak is dit ook het moment dat er een multidisciplinair overleg plaatsvindt.</p>                 |



## H4 Kennismakingsgesprek

### Doel

Het in kaart brengen van waarin de bewoner zelfredzaamheid en zelfregie wil behouden en/of krijgen en hoe dit gedaan kan worden.

In een stimulerend leefklimaat wordt de bewoner ondersteund om zolang mogelijk zelfredzaamheid en zelfregie te behouden. Ofwel, zo lang mogelijk zoveel mogelijk zelf doen en zelf beslissen. Dit is breder dan alleen de ADL, denk hierbij ook aan activiteiten die een bewoner graag onderneemt of het naar de kapper gaan in het centrum.

In het kennismakingsgesprek gaat de contactverzorgende de bewoner leren kennen en in kaart brengen wat voor hem/haar belangrijk is in het leven. Daarmee kan aangesloten worden bij zijn/haar mogelijkheden, wensen en behoeften. Hierdoor kan de zorgmedewerker meer persoonsgerichte zorg en ondersteuning op maat bieden. De focus ligt hierbij op het stimuleren en behouden van zelfregie en zelfredzaamheid. Dit kennismakingsgesprek dient om (voorlopige) afspraken in het zorgleefplan te maken en als voorbereiding op het zorgleefplangesprek. Het is om deze reden dan ook belangrijk dat het kennismakingsgesprek plaatsvindt voor het zorgleefplan gesprek. Op basis van dit gesprek, de informele contactmomenten gedurende de eerste weken, de observaties en de bevindingen van de (geriatrie)verpleegkundige en de eventuele ervaring van de paramedici, worden in het zorgleefplangesprek de doelen samen met de bewoner definitief opgesteld. Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de wensen en behoeften van de bewoner.

### Randvoorwaarden

Voer het gesprek op het niveau van de bewoner, gebruik geen lastige woorden. Een rustige setting en tijd voor 30-45 minuten. Denk hierbij aan 'Laat OMA thuis' (niet oordelen, geen mening en/of advies geven).

### Uitkomst

Er is in kaart gebracht wat belangrijk is voor de bewoner. De bewoner weet waarin hij/zij zelfredzaamheid en zelfregie wil behouden en hoe hij/zij hieraan kan werken. De contactverzorgende weet hoe en waarin de bewoner ondersteund kan worden. De informatie vanuit het gesprek wordt bij de passende levensdomeinen gerapporteerd en meegenomen tijdens het eerste zorgleefplangesprek. Het is duidelijk of paramedici ingezet moeten worden en of er een hulpvraag is voor de (geriatrie)verpleegkundige.

## Werkwijze kennismakingsgesprek

### Benodigheden:

- Werkblad Kennismakingsgesprek (zie Bijlage 1)
- Zo nodig fotokaarten (associatiekaarten Mensgerichte ouderenzorg)

### Kennismakingsgesprek

Je start het gesprek door een algemene introductie te geven aan de bewoner en het doel van het gesprek uit te leggen. Het doel is het in kaart brengen van waarin de bewoner zelfredzaamheid en zelfregie wil behouden of krijgen en hoe dit gedaan kan worden. Het gesprek bestaat uit drie delen: *1. wat is belangrijk, 2. wat zijn de mogelijkheden, en 3. wat zijn de aandachtspunten.*

De antwoorden op deze vragen kunnen ingevuld worden op het werkblad Kennismakingsgesprek (bijlage 1. Behalve de informatie in bijlage 1, is er een apart document 'Kennismakingsgesprek – stappenplan en werkdocument, zie UKON-website.

### Deel 1: Wat is voor u belangrijk?

Het gesprek kan geopend worden met:

- Wat maakt dat u aan het einde van de dag een goed gevoel aan de dag overhoudt?
- Hoe ziet uw ideale dag eruit? Hoe ziet een minder goede dag eruit? Wat is ervoor nodig om meer goede dagen en minder slechte dagen te hebben?
- Wat maakt u gelukkig?
- Wat is belangrijk voor u?

Wanneer je merkt dat het gesprek niet op gang komt of niet alles aan bod komt dan kun je gebruik maken van de fotokaarten. Geef de bewoner de fotokaarten en vraag een kaart te pakken die iets oproept wat voor de bewoner belangrijk is. Je kan vervolgens doorvragen op wat de fotokaart voor bewoner betekent en wat maakt dat juist deze kaart gekozen is. De associatiekaarten zijn te downloaden of te kopen via: [Toolboxen | Mensgerichte ouderenzorg](#)

### Deel 2: Wat zijn de mogelijkheden?

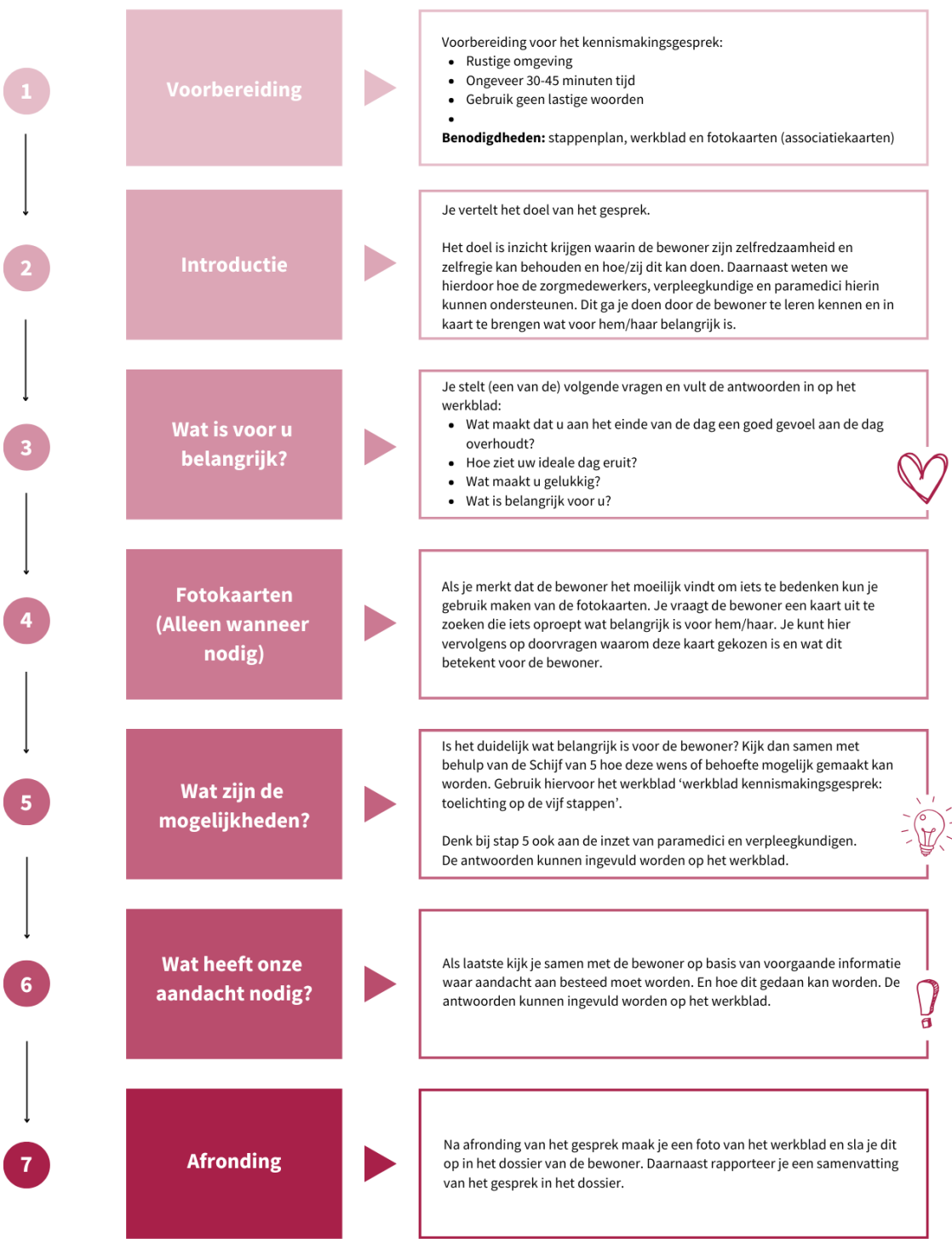
Op het moment dat de wens of behoefte duidelijk is kan je samen met de bewoner hoe deze wens of behoefte mogelijk gemaakt kan worden. Dat bespreek je aan de hand van de Schijf van 5, vijf stappen om zelfredzaamheid te bespreken, ook in het woonzorgcentrum. Op de achterzijde van het werkblad staat dit toegelicht. De antwoorden kunnen ingevuld worden bij 'Wat zijn de mogelijkheden?'

Deel 3: Wat zijn de aandachtspunten?

Als laatste kijk je samen met de bewoner op basis van voorgaande informatie waar aandacht aan besteed moet worden om te kunnen regelen wat wenselijk is, door bewoner of door het woonzorgcentrum. En hoe dit gedaan gaat worden. De antwoorden kunnen op het werkblad ingevuld worden bij ‘Wat heeft aandacht nodig?’

Na afronding van het kennismakingsgesprek wordt er een foto gemaakt van het werkblad en opgeslagen in het dossier van de bewoner. De bewoner kan het ingevulde werkblad zelf houden. Daarnaast rapporteert de contactverzorgende over het gesprek in het cliëntendossier bij de passende levensdomeinen.

Bijlage 1: Stappenplan kennismakingsgesprek





Bijlage 2: Werkblad kennismakingsgesprek

Wat is belangrijk voor mij?

Wat zijn de mogelijkheden?  
Gebruik schijf van 5! Zie achterkant

Wat heeft aandacht nodig?

Start

Bijlage 3: Werkblad kennismakingsgesprek: toelichting op de vijf stappen

