



Het landelijk kenniscentrum DemenTalent

Handboek DemenTalent in ROC's

*Vrijwilligerswerk door mensen met dementie
binnen ROC's: wat zijn de voordelen en hoe
krijgen we dit voor elkaar?*

Mede mogelijk gemaakt dankzij:



FONDS
SLUYTERMAN VAN LOO
=====

OUDERENPROJECTEN

Inhoud

1. Aanleiding en leeswijzer	pag. 3
2. Wat is DemenTalent?	pag. 5
3. Veranderingen binnen een ROC door DemenTalent	pag. 8
4. Organisatorische vorm	pag. 10
5. Stappenplan realisatie DemenTalent binnen een ROC	pag. 12
6. Omschrijvingen vrijwilligersfuncties voor mensen met dementie binnen ROC	pag. 18
7. Veel gestelde vragen	pag. 20
8. Contactgegevens	pag. 21

Bijlagen:

I. Persbericht wetenschappelijk onderzoek Amsterdam UMC naar DemenTalent	pag. 23
II. Flyer starttraining <i>'DemenTalent, anders denken en handelen'</i>	pag. 25
III. Manifest van mensen met dementie zelf, waaronder veel deelnemers DemenTalent-projecten	pag. 26
IV. Profielschetsen projectleiding	pag. 27

Colofon

Dit handboek is geschreven door zorginnovatiebureau DAZ. DAZ is het landelijk kenniscentrum voor DemenTalent. Ook nam DAZ het initiatief tot enkele van de populairste boeken over dementie: 'Had ik het maar geweten', '(Op)nieuwgeleerd, oud gedaan', 'Handig bij dementie' en 'Ik heb dementie'. DAZ schreef eerder voor diverse overheden handreikingen in relatie tot dementie en is partner bij vele vernieuwede projecten in zorg, welzijn en wonen.

Deze handreiking is tot stand gekomen in samenwerking met onder andere direct betrokkenen binnen het Summa College en het ROC Midden Nederland.

1. Aanleiding en leeswijzer

Het aantal mensen met dementie in Nederland groeit hard. Volgens cijfers van Alzheimer Nederland en TNO gaat het om de volgende aantallen:

2018	2020	2025	2030	2035	2040	2050
270.000	280.000	330.000	390.000	460.000	520.000	620.000

Door deze enorme stijging in aantallen, zal de vraag naar medewerkers van zorg- en welzijnsorganisaties enorm groeien. ROC's vormen een belangrijke schakel bij het zorgen voor voldoende gekwalificeerd personeel. In veel beroepen, waarvoor in de zorg- en welzijnsopleidingen aan ROC's wordt opgeleid, krijgen studenten te maken met dementie. Alleen studenten die specifieke op dementie gerichte stages doorlopen, komen tijdens de opleiding al actief in aanraking met mensen met dementie.

Onderwijsinstellingen maken deel uit van de samenleving. Steeds meer initiatieven worden ondernomen om de samenleving dementievriendelijk te maken. Dit gaat gepaard met verschuivingen in de omgang met mensen met dementie. We hebben het dan over:

- Veel meer aandacht voor wat mensen met dementie nog wel kunnen, in plaats van te focussen op hun beperkingen;
- Stimuleren dat mensen met dementie zoveel als mogelijk kunnen blijven meedoen in de samenleving;
- Omslag van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'. Oftewel: minder uit handen nemen en mensen met dementie meer coachen om zelf dingen te kunnen blijven doen.

Rond dementie zijn de afgelopen jaren veel nieuwe inzichten ontstaan. Hierbij gaat het onder andere om:

- Bewegen en actief zijn is cruciaal voor het functioneren van het lijf en de hersenen, zeker ook voor mensen met dementie. Bijna niemand met dementie haalt de beweegnormen.
- Dementie is op veel aspecten achteruitgang, maar op één aspect vooruitgang. Het gevoels- en emotieleven neemt toe en gaat beter functioneren.
- Juist ook mensen met dementie vinden het belangrijk om zingeving te hebben, ertoe te doen, nuttig te zijn.
- Mensen met dementie hebben nog lerend vermogen. Dit betreft zowel handelingen als gedrag. Het gaat zowel over het aanleren van compleet nieuwe dingen, als het weer opnieuw aanleren van dingen die men vroeger kon. Ook afleren is mogelijk.
- Bijna iedereen met dementie heeft te maken met initiatiefloosheid en faalangst. Ontmoeten van andere generaties is vaak een prima manier om deze initiatiefloosheid en faalangst te doorbreken.
- W weten al jarenlang dat we moeten oppassen voor overprikkeling van mensen met dementie. Nieuwe inzichten geven aan dat onderprikkeling zeker zo erg is.

Deels komen deze voort uit ervaringen met de begeleiding van mensen met dementie, deels uit evaluaties van vernieuwende projecten, deels uit wetenschappelijk onderzoek, zowel in Nederland als internationaal. Enkele hoogleraren in Nederland die zeer actief zijn bij het verwerven van dergelijke nieuwe inzichten zijn: Prof. Dr. Erik Scherder, Prof. Dr. Marcel Olde Rikkert, Prof. Dr. Dick Swaab, Prof. Dr. Rose-Marie Dröes, Prof. Dr. Roy Kessels, Prof. Dr. Anne-Mei Thé, Prof. Dr. Margriet Sitskoorn, Prof. Dr. Anne-Margriet Pot. Alleen al vanuit het Deltaplan Dementie zijn afgelopen jaren tientallen onderzoeken gedaan, waarin bovenstaande punten bevestigd en uitgediept zijn en/of worden.

Bovenstaande nieuwe inzichten sluiten ook goed aan bij de ontwikkelingen rond Positive Health, vanuit World Health Organisation (WHO) en de recent vernieuwde Zorgstandaard Dementie.

Het is van belang dat afgestudeerden van ROC's zich deze nieuwe inzichten eigen maken. Zodat zij het belang snappen, maar ook weten hoe hiermee om te gaan in het dagelijks werk. Persoonsgericht werken wordt steeds belangrijker in het werkveld. Ook de inspectie (IGJ) controleert hier steeds scherper op.

Binnen het zorg- en welzijnsonderwijs worden veel verschillende didactische methodieken en werkvormen toegepast. Op basis van de kennis van didactische werkvormen weten we dat 'ervaringsleren' belangrijk is. Daarom zien we bijvoorbeeld een opkomst van wijkleerbedrijven en hebben stages veel invloed. Het ervaringsleren kan ook binnen het ROC zelf een belangrijke rol spelen, zodra ook de doelgroep waar mensen later mee/voor gaan werken in en rond het onderwijs aanwezig is.

In Nederland is tussen 2013 en 2019 veel ervaring opgedaan met DemenTalent. DemenTalent wil zeggen: mensen met dementie worden actief als vrijwilliger in de samenleving, op basis van hun nog aanwezige talenten. Door DemenTalent naar het ROC-onderwijs te halen, kan het mes aan meerdere kanten snijden:

- Onderwijsvernieuwing
- Activering en zingeving van mensen met dementie
- Veranderende beeldvorming over dementie bij studenten, docenten, familie en professionals; taboe doorbreken
- Nieuwe vormen van samenwerking tussen ROC en de zorg- en welzijnsorganisaties waarvoor opgeleid wordt

In dit handboek worden de achtergronden uitgelegd en wordt op basis van ervaringen met DemenTalent aangegeven wat aandachtspunten zijn om rekening mee te houden bij de opzet van een DemenTalent-project binnen het ROC.

Zowel binnen het ROC Midden Nederland als het ROC Summa College is bij de gezondheidszorgcollege 's ervaring opgedaan met het op projectmatige basis opzetten van DemenTalent-projecten. In diverse wijk- en buurt gerichte DemenTalent-projecten zijn op individuele basis mensen met dementie actief in een ROC. Al deze ervaringen zijn mede bouwstenen voor dit handboek.

Leeswijzer

De kern van dit handboek wordt gevormd door de hoofdstukken 4, 5 en 6. Daar staan de praktische onderwerpen, waarop bij de start van een DemenTalent-project binnen een ROC keuzes moeten worden gemaakt.

In de hoofdstukken daaraan voorafgaand staan achtergrondinformatie en overwegingen.

2. Wat is DemenTalent?

Kern van DemenTalent is het (weer) actief krijgen van mensen met dementie in de samenleving, in een rol als vrijwilliger.

Talenten

Ieder mens heeft talenten. Hiervoor zien we een breed scala:

- Creatief zijn
- Goed kunnen organiseren
- Mensen motiveren/ coachen
- Goed kunnen luisteren
- Muzikaal zijn
- 'Twee rechterhanden hebben'; dingen kunnen maken/repareren
- Verhalen vertellen
- Zorgzaam zijn
- Enz. enz.

Ieder mens heeft zelfs vele kwaliteiten en talenten...

Dementie is de verzamelnaam voor een groep van ruim 50 ziektebeelden die als gemeenschappelijk kenmerken hebben:

1. Geheugenproblematiek
2. Gedrags- en karakterverandering
3. Lichamelijke gebreken

De kern van dementie is gelegen in de aantasting van de hersenen.

Ieder mens heeft zo'n 100.000.000.000 hersencellen. De ziektebeelden behorend tot dementie zijn allen progressief. Een steeds groter aantal hersencellen worden aangetast en sterven zelfs af. Dit is in de regel een jarenlang voort sluimerend proces. Toch zijn er zelfs vlak voor overlijden aan dementie, nog veel meer hersencellen die het gewoon doen dan niet (goed) meer functionerende hersencellen. We zijn erg geneigd te kijken wat er niet meer gaat, welke tekortkomingen zich allemaal opbouwen bij iemand met dementie. Veel interessanter is het om te kijken wat iemand met dementie nog wél kan, wat hij/zij nog voor talenten heeft, of kan/wil ontwikkelen.

Dementie is bij uitstek een persoonsgebonden ziektebeeld. Ieder mens is al anders voordat de dementie zich aandient. Als we ons dan ook nog realiseren dat de aantasting van de hersenen bij ieder mens anders verloopt, dan zien we het belang van maatwerk, een echt persoonsgerichte benadering.

Ten tijde van het schrijven van dit handboek zijn er in Nederland tientallen DemenTalent-projecten. In die projecten zijn mensen met dementie als vrijwilliger actief op vele plekken in de samenleving:

- | | | |
|---------------------|---------------------|----------------|
| ➤ Scholen | ➤ Staatsbosbeheer | ➤ Winkels |
| ➤ Sportverenigingen | ➤ Natuurclubs | ➤ Kinderopvang |
| ➤ Scouting | ➤ Taalcafé 's | ➤ Tuincentra |
| ➤ Zorginstellingen | ➤ Vluchtelingenwerk | ➤ Drukkerijen |
| ➤ Buurthuizen | ➤ Wijkcentra | ➤ Werkplaatsen |
| ➤ Repaircafé's | ➤ Vervoersbedrijven | ➤ Enz. enz. |
| ➤ Horeca | ➤ Musea | |

Zoektocht naar talenten

Aan de basis van het succesvol actief krijgen van mensen met dementie, staat de zoektocht naar hun talenten. Waar is iemand nog goed in? Waar droomt iemand van? Waar wordt iemand vrolijk van? Wat motiveert hem/haar? Welke uitdagingen ziet iemand nog?

In de 6 jaar dat DemenTalent-projecten in Nederland worden uitgevoerd is veel geleerd over deze zoektocht. Hieruit blijkt onder andere dat:

- Als we te snel vragen naar talenten, we bij veel mensen de faalangst en initiatiefloosheid verder stimuleren.
- Het zoeken naar talenten begint met een vertrouwensbasis opbouwen.
- Het hele proces van talenten ontdekken snel tussen de 6 en 12 uur per persoon duurt.
- Nieuw ontwikkelde methodieken - onder andere specifiek gebruik van non-verbale communicatie - ons goed kunnen helpen bij de zoektocht.
- Het goed is om ook familieleden en andere leden van het sociale netwerk van betrokkene te betrekken bij de zoektocht naar talenten. Deels om suggesties te krijgen, deels om te verifiëren wat gevonden is.

Faalangst en initiatiefloosheid spelen een belangrijke rol bij het boven water krijgen van talenten. Dit zijn de negatieve kanten van het toenemende gevoelsleven en het lerende vermogen van mensen met dementie. Soms kan het goed helpen om in het proces van talenten ontdekken, te laten merken: we hebben je nodig.

Diepgang is noodzakelijk. Als wij bijvoorbeeld ontdekken dat iemand het leuk vindt om kennis en ervaringen over te dragen en dat ook nog kan, is het ook van belang om na te gaan of iemand dat bijvoorbeeld vooral in één-op-één situaties kan/wil, in kleine groepen, met grote groepen, met veel of weinig interactie enz., enz.

Het is van groot belang om zeker te weten dat iemand inderdaad nog talent heeft voor Als blijkt dat dit niet zo is, dan zorgt dat voor frustratie, zowel bij de persoon met dementie, als bij de mensen in diens vrijwilligerswerkomgeving.

Het vrijwilligerswerk

Ook over het vrijwilligerswerk is inmiddels veel bekend. Zo weten wij bijvoorbeeld dat:

- Als mensen met dementie het gevoel hebben dat zij te veel 'aan het handje' gehouden worden, zij stoppen met deelnemen.
- Als het vrijwilligerswerk te moeilijk of juist te makkelijk is, mensen met dementie stoppen cq niet gaan deelnemen.
- Het merendeel van de deelnemers vrijwilligerswerk doet dat in het verlengde ligt van oude banen/hobby's. Maar dat ook een aanzienlijk deel van de deelnemers juist dingen doet die zij nooit eerder hebben gedaan. Vaak zien we dat dit komt doordat zij bij 'oude' dingen vaak al negatieve ervaringen hebben vanuit hun dementie.

Op basis van bovenstaande punten merken wij dat het van groot belang is dat mensen met dementie hun vrijwilligerswerk ZELFSTANDIG kunnen uitvoeren. Dit na een inwerkproces, waar mensen met dementie net als andere vrijwilligers gewoon recht op hebben. Waarschijnlijk ziet dit inwerkproces er anders uit dan van 'gezonde' medewerkers/vrijwilligers. Vanwege deze zelfstandigheid is het heel goed weten wat nog functionerende talenten zijn, cruciaal. In het inwerkproces is aandacht voor veiligheid uiteraard ook van belang.

De ervaring leert ook dat het goed is om pas op zoek te gaan naar de precieze taken en plaats voor vrijwilligerswerk, als bekend is wat iemands talenten nog zijn. Als we vragen: is hier plek voor een vrijwilliger met dementie, dan zal snel weerstand ontstaan. Als daarentegen de vraag gesteld wordt: hier is iemand met dementie die ... nog heel goed kan en gemotiveerd is, kan die hier vrijwilliger

worden, dan ontstaat een geheel andere situatie en zal in de regel minder weerstand ontstaan. Dan staat immers de toegevoegde waarde centraal.

Andere lessen uit bestaande projecten

De basisgedachte achter DemenTalent, is dat het een project is VAN mensen met dementie, in plaats van een project VOOR mensen met dementie. Het is mooi als één of twee mensen met dementie zich 'eigenaar voelen' van een project. Bijvoorbeeld door woordvoering over het project, door een actieve rol te spelen bij de werving van deelnemers, of een rol bij de zoektocht naar talenten van potentiële deelnemers. Ook dit zijn talenten die iemand wel moet hebben.... In de projectleiding is in de regel iemand met dementie zelf een spilfiguur. Om te zorgen dat iemand het eigen project kan overzien, is het van belang dat het aantal deelnemers niet te groot is.

Het organiseren en plannen van dingen, is een hersenfunctie die helaas vaak relatief snel in het ziekteproces onder druk komt te staan. Daarom is het van belang dat in de projectleiding ook mensen zitten die deze kwaliteiten hebben. Daarom is er altijd ook een professioneel projectleider nodig en zijn er vaak ook 'gewone' 'gezonde' vrijwilligers actief in DemenTalent-projecten. Van groot belang is dat deze mensen niet te veel 'de deelnemers op de lip gaan zitten en gaan betuttelen' maar juist taken op zich nemen die nodig zijn voor een succesvol project en die door mensen met dementie lastiger kunnen worden uitgevoerd.

Opvallend is dat in de langer lopende DemenTalent-projecten de deelnemers in de regel lang meedoen, vaak zelfs gedurende vele jaren. In de langs lopende projecten zijn vele deelnemers die het vrijwilligerswerk al 5-6 jaar volhouden. Dit staat in schril contrast met meer traditionele vormen van dagbesteding, waar mensen met dementie in de regel maximaal 1-2 jaar meedoen. Het nuttig zijn, het weer (opnieuw) veel meer bewegen, de sociale contacten, zijn hierin de belangrijkste factoren.

De organisaties waar mensen met dementie actief zijn, zijn hier heel blij mee. Zij verbazen zich vaak over de grote toegevoegde waarde van deze nieuwe vrijwilligers. Zij zijn vaak blij verrast hoe weinig tijd er in de begeleiding van betrokkenen gaat zitten. Waar aanvankelijk vaak gevreesd werd dat 'collega's' van mensen met dementie dit als belastend zouden ervaren, blijkt vaak het tegendeel. De aanwezigheid van vrijwilligers met dementie maakt het eigen werk voor medewerkers/gewone collega-vrijwilligers in de regel interessanter.

DemenTalent draait om echt anders omgaan met dementie. Mensen met dementie worden weer dienstbaar voor anderen, in plaats van steeds afhankelijker.

Wetenschappelijk onderzoek

Tussen 2015 en 2018 is door het Amsterdam UMC (de voormalige VU) wetenschappelijk onderzoek gedaan naar DemenTalent. Hoofdconclusies:

- Mensen met dementie vertonen minder neuropsychiatrische symptomen zoals angst, apathie, depressie, agitatie.
- Mantelzorgers voelen zich emotioneel veel minder belast vergeleken met andere vormen van dagbesteding.

Ook geeft het onderzoek aan dat DemenTalent een kosteneffectieve interventie is.

In bijlage 1 van dit handboek zit een persbericht over dit onderzoek, inclusief links naar meer informatiebronnen.

Internationaal

DemenTalent heeft in 2014 een belangrijke Europese prijs gewonnen, als meest vernieuwd en succesvolle innovatie in de zorg voor mensen met dementie.

DemenTalent is in Nederland ontwikkeld, maar inmiddels draaien ook DemenTalent-projecten in Italië, Japan en China. In meer landen zijn DemenTalent-projecten in voorbereiding.

3. Veranderingen binnen een ROC door DemenTalent

In het vorige hoofdstuk van dit handboek is omschreven wat DemenTalent is en wat de ervaringen tot nu toe zijn in DemenTalent-projecten. In dit hoofdstuk van dit handboek gaan we in op enkele beleidsmatige aspecten van DemenTalent binnen een ROC.

De meeste mensen met dementie die als vrijwilliger binnen een ROC actief zijn geweest de afgelopen jaren, waren dat binnen gezondheids- en welzijnsfaculteiten/-colleges. Toch is het zeker ook denkbaar dat mensen met dementie actief worden binnen andere faculteiten/colleges. Zowel voor niet direct onderwijs gebonden activiteiten (zie functielijst in hoofdstuk 6 van dit handboek), als juist in het onderwijs op basis van hun vakmanschap met bijvoorbeeld bouw- of agrarische werkzaamheden. Bijvoorbeeld als één op één coach (meester-gezel aanpak).

Inhoudelijke onderwijsvernieuwing

Voor ROC's is het een uitdaging om het onderwijs up-to-date te houden, uitgaande van de laatste inzichten. Veel zorginnovaties vinden immers plaats binnen zorg- en welzijnsorganisaties. Een vernieuwend project als DemenTalent kan docenten en andere medewerkers van ROC's extra prikkelen om kennis te nemen van de nieuwste ontwikkelingen.

Daarnaast worden docenten en andere medewerkers ook beïnvloed door de algemene beeldvorming over dementie in de maatschappij. Eén van de redenen van verkeerde beeldvorming in Nederland over dementie, is gelegen in het feit dat in reguliere en sociale media vooral aandacht is voor dingen die fout gaan en voor mensen in latere fases van het dementeringsproces. Er is relatief weinig aandacht voor wat mensen met dementie nog wel kunnen in de media. Aanwezigheid van mensen met dementie in het onderwijs, met name rond onderwijstaken, geeft een gezond tegenwicht aan dat beeld.

Andere didactiek

Een deel van de mensen met dementie vindt het leuk om als ervaringsdeskundige les te geven over dementie. Of om in een meer één op één situatie studenten te coachen en begeleiden, bijvoorbeeld rond scripties, werkstukken, stageverslagen en presentaties. Studenten reageren in de regel blij verrast als zij als gastdocent of persoonlijk begeleider met mensen met dementie te maken krijgen. Kennis en vaardigheden rond dementie komen toch heel anders binnen, als die mede worden overgebracht door mensen met dementie zelf. Dit blijkt ook wel uit het gegeven dat mensen met dementie die een rol voor groep leerlingen hebben, vrijwel nooit met ordevraagstukken te maken krijgen. Regelmatig kan je een spelt horen vallen tijdens een les. Het ROC Midden Nederland heeft een enquête uitgezet onder studenten en daarbij bleek dat de lessen van de mensen met dementie in hoge mate gewaardeerd werden en de overgebrachte kennis goed was binnengekomen bij studenten.

Door studenten tijdens het onderwijs al kennis te laten maken met mensen met dementie en hen bijvoorbeeld een actieve rol te geven in het vervoer deze mensen, leren studenten op andere manieren ook al omgaan met hen. Ook dat is een vorm van 'ervaringsleren'.

Extra handen

De werkdruk in het ROC-onderwijs is hoog. ROC's zijn – in tegenstelling tot zorg- en welzijnsorganisaties – niet gewend te werken met vrijwilligers. Vrijwilligers kunnen ook op ROC's een bijdrage leveren aan vermindering van de werkdruk, door de werkzaamheden en taken die zij uitvoeren. Hierbij is het wel van belang, dat het echt gaat om talentvolle vrijwilligers. Als de vrijwilligers hun werkzaamheden niet goed kunnen uitvoeren, ontstaat juist een verhoging van de werkdruk. Dat pleit voor een goede screening van de mensen die vrijwilligerswerk komen doen, maar ook voor goede communicatie over hun bijdrage aan het functioneren van het ROC. Dit is een kwetsbaar en cruciaal onderdeel om wel/niet tot succesvolle aanwezigheid van vrijwilligers van mensen met dementie te komen.

Dit geldt overigens ook voor niet-onderwijs gebonden werkzaamheden. Als bijvoorbeeld de surveillance bij tentamens minder door docenten gedaan hoeft te worden, omdat ook mensen met dementie deze rol mede vervullen, is de verlaging van de werkdruk meteen zichtbaar. Hetzelfde geldt voor bijvoorbeeld administratieve of voorlichtende taken.

Versterken banden met organisaties waarvoor opgeleid wordt

DemenTalent-projecten kunnen ook een bijdrage leveren aan de samenwerking met de organisaties waarvoor opgeleid wordt, oftewel zorg- en welzijnsorganisaties (voor de gezondheids- en welzijnscolleges van ROC's, bij andere faculteiten/colleges ligt dat natuurlijk anders). Mensen werkzaam in de thuiszorg, in het buurtwerk, kunnen een belangrijke rol spelen in het werven van deelnemers voor een DemenTalent-project binnen het onderwijs.

Ook op bestuurlijk en beleidsmatig niveau kunnen projecten als DemenTalent helpen om de samenwerking met de organisaties waarvoor wordt opgeleid, te verbeteren.

ROC meer onderdeel van de samenleving

De samenleving staat rond dementie voor enorme uitdagingen. Nu al, maar in de toekomst met de toenemende aantallen nog veel meer. Hoe zorgen we ervoor dat mensen met dementie zoveel mogelijk blijven meedoen? Hoe houden we de dementiezorg betaalbaar (Nederland heeft nu al de duurste dementiezorg van de wereld...)? Er zijn nu al forse tekorten op de arbeidsmarkt, hoe kunnen we dan straks de grotere aantallen mensen met dementie helpen, ondersteunen en verzorgen?

Door mensen met dementie te laten meedoen in het ROC levert een ROC een bijdrage aan dit maatschappelijke vraagstuk. Het ontmoeten van generaties werkt aan het dementievriendelijker worden van de samenleving.

Er kunnen nieuwe vormen van service gegeven worden

Als service aan studenten kunnen er dankzij talentvolle vrijwilligers met dementie een aantal diensten verleend worden, die een ROC normaliter niet kan bieden. Bijvoorbeeld een fietsreparatieplaats gerund door iemand of enkele mensen met dementie. Of hulp bij facilitaire zaken. Is het niet leuk/goed en onderscheidend als bij de werving van nieuwe studenten ook ouderen met dementie positief vertellen over het ROC en de vernieuwende vormen van onderwijs en het maatschappelijk belang?

4. Organisatorische vorm

Een ROC is primair een onderwijsorganisatie. Door een groep ouderen met dementie binnen te halen, gaat een ROC dan niet te veel op de stoel van een zorg- of welzijnsorganisatie zitten? Moet een ROC zich niet beperken tot haar kerntaken? DemenTalent gaat ook over (ander) onderwijs. Wie is waarvoor verantwoordelijk en hoe loopt financiering? Moet DemenTalent betaald worden uit onderwijsmiddelen, of zorg- en welzijnsmiddelen?

Deze vragen rechtvaardigen een weloverwogen keuze. In dit hoofdstuk van dit handboek schrijven wij daarom enkele varianten van organisatorische vormen.

Variant 1: Zelf alles doen als ROC

In deze variant zijn het de medewerkers van het ROC en de studenten die organisatorisch DemenTalent van de grond trekken en in de lucht houden. Zij doen dus de werving van deelnemers en het inwerken van hen. De projectleider is door het ROC voor voldoende uren vrijgemaakt. De projectleider regelt de communicatie binnen het ROC, maar ook met familie en betrokken professionals.

Variant 2: Zorg- of welzijnsorganisatie is verantwoordelijk voor project dat binnen muren ROC wordt uitgevoerd

In deze variant is niet het ROC eindverantwoordelijk voor alle organisatorische zaken en het leveren van de menskracht daarvoor, maar juist een zorg- of welzijnsorganisatie. DemenTalent als dagbesteding staat meer centraal in deze variant. Dagbesteding is voor zorg- en welzijnsorganisaties immers vaak corebusiness. Maar voor welke organisatie wordt dan gekozen en wat betekent dat voor de relatie met andere organisaties waarmee in hun beleving wellicht 'geconcurrereerd' wordt?

Variant 3: Mengvorm

Bij deze variant gaat het vooral over samenwerken. Wie is waarin het beste en kan die taak dus het beste uitvoeren? In deze variant is het denkbaar dat een deel van de projectleiding door iemand van een zorg- of welzijnsorganisatie wordt gedaan en een deel door iemand van het ROC zelf. Bijvoorbeeld werving onder verantwoordelijkheid van iemand van de een zorg- of welzijnsorganisatie en het regelen van werkplekken en het inwerken van vrijwilligers onder verantwoordelijkheid van iemand van het ROC.

Financiering

Geld speelt een belangrijke rol bij keuzes voor bovenstaande varianten. Wordt DemenTalent vooral gezien als onderwijsvernieuwingproject en wil het ROC daar daarom zelf menskracht en middelen voor vrijmaken? Of wordt DemenTalent vooral gezien als dagbesteding en is dus gemeentelijke financiering daarmee het meest voor de hand liggend? Dat kan in de vorm van projectfinanciering, maar ook in de vorm van persoonlijke bijdragen vanuit de WMO voor iedere deelnemer aan DemenTalent.

Zowel binnen gemeenten, als binnen ROC's, als binnen zorgorganisaties zijn vaak (tijdelijke) budgetten vrijgemaakt voor innovaties. Uiteraard is het prima om van deze middelen aan te spreken, maar maak vanaf het begin afspraken hoe structurele financiering in te regelen is. Gebruik het eerste jaar zo nodig om dat nader uit te werken. Denk wel over mogelijke structurele financiering van het begin af aan na en regel die tijdig in.

Keuzes

Op basis van de ervaringen met de projecten binnen het ROC-Midden Nederland en het Summa-college raden wij aan het gesprek over keuzes tussen deze varianten van tevoren goed met elkaar te voeren. Betrek bij deze keuzes op hoofdlijnen de bestuurlijk verantwoordelijken binnen de relevante gemeente(n) en relevante zorg- en welzijnsorganisaties. Zorg dat deze bestuurlijk verantwoordelijken ook aangehaakt blijven in de loop van het project. Zo kunnen onderwijsvernieuwing, maatschappelijke vernieuwingen en vernieuwingen binnen zorg- en welzijnsorganisaties hand in hand gaan. Ook zal het

makkelijker worden om structurele financiering van een project als DemenTalent te regelen en zo nodig na verloop van tijd aan te passen.

5. Stappenplan

Rond de start van een DemenTalent-project binnen een ROC raden wij aan te werken met het volgende stappenplan:

1. Vorm een initiatiefgroep
2. Maak een (werk)plan met concrete doelstellingen
3. Zorg voor draagvlak voor dit plan bij essentiële personen binnen het ROC
4. Zorg voor draagvlak bij essentiële personen in het werkveld buiten het ROC
5. Pas projectplan zo nodig aan
6. Richt een projectorganisatie in en ga zo nodig achter financiering aan
7. Organiseer training voor meest betrokken medewerkers ROC, studenten, professionals uit het veld
8. Maak een communicatieplan voor het project
9. Maak wervingsplan deelnemers en voer dit uit
10. Werk deelnemers in, maar pas op voor te veel begeleiding
11. (Tussentijdse) evaluaties en borging

Iedere stap zullen wij hierna nader toelichten.

Vorbereidingsfase

Stap 1 Vorm initiatiefgroep

Wil je op jouw ROC aan de slag met DemenTalent? Vorm dan een initiatiefgroep van 5-10 personen. Bij voorkeur een gemengd gezelschap. Mensen van binnen en buiten het ROC. Meteen verbinden. Goed als hier ook al iemand met dementie zelf bij zit en/of een familielid. En iemand die actief is in meer bestuurlijke netwerken.

Beperk de initiatiefgroep tot 'willers', tot gelijkgestemde mensen die aan de slag willen met veranderingen rond onderwijs, dementie en samenleving en open staan voor verandering. Vanuit een helder idee en verbondenheid komt in een latere fase wel het gesprek met anderen op gang.

Stap 2. Maak (werk)plan met concrete doelstellingen

Omschrijf van tevoren een plan waarom gestart wordt met DemenTalent. Omschrijf in dit plan verantwoordelijkheden en financiering. Formuleer heldere en meetbare doelstellingen. Maak het plan SMART. Bijvoorbeeld:

- In het 1^e jaar ... deelnemers
- In het 2^e jaar ... deelnemers
- (aantal) publicaties over project in lokale en vakmedia

Formuleer ook of alleen in het zorg- en welzijnscollege met DemenTalent wordt gestart, of juist ook bij andere colleges. Mensen met dementie met veel ervaring in hun vakgebied kunnen in meester/gezel situaties de rol van meester (deels) vervullen. Meer colleges brengt organisatorische uitdagingen met zich mee, probeer die te omschrijven en omschrijf hoe jullie die willen aangaan.

Stap 3. Zorg voor draagvlak voor dit plan bij essentiële personen binnen ROC

Als het eerste idee binnen het ROC gaat rondzingen, zullen er mensen zijn die zeggen: "wauw wat leuk". Maar ook mensen die "gadver weer een project" zeggen, of "ik heb het al zo druk, we moeten geen extra problemen binnenhalen binnen het ROC".

Ga het gesprek met elkaar aan. Zorg dat dit open plaats vindt. Draagvlak voor dit gesprek vanuit management is hierbij cruciaal, maar ook open staan voor benodigde randvoorwaarden. Het moet echt een win-winsituatie worden: beter onderwijs, mensen met dementie beter in hun vel.

Zoek naar draagvlak, niet naar consensus. Dat is in dit stadium van het project nog helemaal niet nodig en mogelijk.

Organiseer voorlichtings- en/of discussiebijeenkomsten met medewerkers en studenten. Ga hierin niet alleen in op DemenTalent zelf, maar juist ook op de achterliggende nieuwe inzichten rond dementie, zoals beschreven in hoofdstuk 1 van dit handboek. Bepaal van tevoren hoe dialoog en feedback wordt uitgelokt, zowel tijdens als naar aanleiding van dergelijke bijeenkomsten.

Stap 4. Zorg voor draagvlak bij essentiële personen in werkveld buiten ROC

Als binnen het ROC iedereen enthousiast is, maar in de reguliere dementiezorg gelooft men er niet in dat mensen met dementie als vrijwilliger kunnen functioneren op een ROC, dan is het bijna ondoenlijk om een project goed van de grond te krijgen. Je komt dan immers niet aan deelnemers en deelnemers worden door familie en professionals wellicht 'ontmoedigt'.

Neem ook gemeenten en lokale afdeling van Alzheimer Nederland mee in dit proces. Zij hebben cruciale rol bij realisatie van de dementievriendelijke samenleving, waarbij DemenTalent steeds vaker een 'doorbraakproject' is.

Focus je bij dit draagvlak verkrijgen op twee aandachtsgebieden. Ten eerste de zorg- en welzijnswerkers, vrijwilligers, familieleden en mensen met dementie in de directe omgeving van het onderwijsgebouw. De kans dat deelnemers vooral uit de eigen wijk komen is immers het grootst. Het tweede aandachtspunt is agendering op reguliere bestuurlijke overleggen rond het welzijns- en gezondheidscollege. Zo ontstaat bestuurlijk draagvlak, kan koudwatervrees worden weggenomen en kunnen relevante organisaties ook hun interne communicatiekanalen inzetten voor draagvlakverwerving.

Stap 5. Pas projectplan zo nodig aan

Kader draagvlakvergroting in de tijd goed af, zodat enthousiasme niet wegebt en discussies te lang duren en te veel op details gaan plaats vinden. Trek hier bijvoorbeeld maximaal 6 weken voor uit.

Aan het eind van die periode is het goed om een bezinningsmoment met de initiatiefgroep in te bouwen. Hoe is gereageerd? Welke randvoorwaarden zijn benoemd? Hoe is daar invulling aan te geven? Waar behoeft het projectplan aanpassing?

Communiceer over deze aanpassingen. Koppel terug naar mensen die betrokken zijn geweest bij draagvlakdiscussies.

Uitvoeringsfase

Stap 6. Richt projectorganisatie in en ga zo nodig achter financiering aan

Voor optimale borging is het van belang dat er zowel op bestuurlijk niveau als praktisch niveau samengewerkt gaat worden tussen organisaties. De meeste DemenTalent-projecten kennen een stuurgroep en een projectgroep of werkgroep.

- De stuurgroep bestaat uit een aantal bestuurders of door hen gemachtigden van de samenwerkende organisaties. De stuurgroep regelt randvoorwaarden in, bewaakt samenhang met andere ontwikkelingen/projecten, borging van het project, regelt financiering.
- De project- of werkgroep is het overlegplatform van de mensen die het project daadwerkelijk gaan uitvoeren/trekken. De stuurgroep komt meestal slechts één of twee keer per jaar bijeen. De project- of werkgroep vaker, vaak aan begin maandelijks later 6-wekelijks/tweemaandelijks.
- Overwogen kan worden om stuur- en projectgroep samen te voegen, structureel of tijdelijk. Bewaak in de agendastelling dan wel dat beide aspecten van overleg aan de orde komen.

Benoem één of twee professionele projectleiders. In totaal hebben die ongeveer één dag in de week nodig. Kies één projectleider als gekozen wordt voor een variant 1 of 2 zoals omschreven in hoofdstuk 4 van dit handboek, maar overweeg te kiezen voor verdeling van het werk over twee professionals, als

voor een mengvorm gekozen wordt. Indien wordt gekozen voor werving van een projectleider van buitenaf (bijvoorbeeld een ZZP'er) stel dan vast welke organisatie als 'penvoeder' oftewel opdrachtgever/werkgever op zal treden namens alle deelnemende organisaties. Indien deze perso(o)n(en) vrijgemaakt kunnen worden binnen eigen organisaties, zonder dat nieuwe financiering nodig is, ga dan snel over tot benoeming. Ga anders eerst financiering regelen, bij voorkeur meteen vanuit geldstromen die blijvend kunnen zijn (zie ook hoofdstuk 4 van deze handreiking).

De professioneel projectleider dient over de volgende kernkwaliteiten te beschikken: out-of-the-box denken en handelen, motiveren, omgaan met weerstand, 'van je af organiseren', flexibel, samenwerken, planmatig werken. Ook is van belang dat professioneel projectleider(s) de projectleider(s) met dementie als gelijke kunnen zien, in plaats van als 'patiënt' die begeleid moet worden.

Het is goed om vanaf het begin te starten met ook één of twee projectleiders met dementie. Dit is zo belangrijk voor het gevoel van eigenaarschap bij deze perso(o)n(en). Vaak komen in de gesprekken rond draagvlak en vanuit het netwerk van initiatiefnemers wel namen van potentiële projectleiders met dementie bovendrijven.

Het is van belang om ook bij deze projectleider(s) uit te gaan van kwaliteiten. Vaak liggen die niet op organisatorisch vlak, maar juist op communicatief vlak: woordvoering over project, werven deelnemers, intake deelnemers, motiveren deelnemers. De rol en taakverdeling tussen professioneel projectleider(s) en projectleider(s) met dementie is flexibel, waarbij de talenten van de projectleider(s) met dementie belangrijke leidraad zijn.

Ga ook na wie nog meer een daadwerkelijke rol kunnen vervullen in de uitvoering van projecttaken. Hierbij zien wij in het land op vooral twee vlakken mensen die specifieke projectwerkzaamheden verrichten: communicatie en ontdekken van talenten (zie stap 8 en 9)

Ook kan overwogen worden om één of enkele studenten een actieve rol te geven in de projectleiding. Zo doen zij ook ervaring op met projectmatig werken. Zij zullen ook zorgen voor een 'frisse blik' in de projectleiding.

In bijlage IV bij dit handboek zitten functieomschrijvingen voor sleutelpersonen in projectorganisatie.

Stap 7. Organiseer training voor meest betrokken medewerkers ROC, studenten, professionals uit het veld

In de loop van de 6 jaar dat er gewerkt wordt met DemenTalent, is de roep om een training voor de meeste betrokkenen ontstaan. Deze training wordt nu standaard gegeven rond de start van ieder nieuw project en wordt hooggewaarderd. De training duurt 4 dagdelen:

1. Nieuwe inzichten rond dementie, achterliggende gedachte achter DemenTalent
2. Hoe komen we achter talenten van mensen met dementie?
3. De werkzaamheden als vrijwilliger; wat kan wel/niet, begeleiding, inwerken
4. Samenwerken rond project

Naast de inhoudelijke informatie is in de training veel aandacht voor teamvorming. De training wordt verzorgd door DAZ. Van tevoren wordt precieze inhoud afgestemd met deelnemers, zodat zoveel mogelijk maatwerk kan worden verzorgd.

De ervaring leert dat gemengde trainingsgroepen veel toegevoegde waarde hebben. Denk bij samenstelling trainingsgroep bijvoorbeeld aan: docenten, medewerkers ondersteunende diensten, relevante zorg- en welzijnswerkers (uit de omliggende wijk?), studenten. Trainingsgroep is maximaal rond de 15 personen groot. Indien gekozen wordt te werken met Talent-ontdek-vrijwilligers (zie stap 8) dan is een keuzemoment hen ook deel te laten nemen aan deze brede training, of voor hen een kortere specifieke training te organiseren.

Stap 8. Maak een communicatieplan voor het project

Zoals bij veel projecten is communicatie ook bij DemenTalent een belangrijke sleutel tot succes. Een communicatieplan is geen overbodige luxe. De ervaring leert dat daadwerkelijk uitvoeren van dergelijke plannen lastig is. Daarom wordt steeds vaker ervoor gekozen om iemand daar echt trekker van te laten zijn. Dat kan een projectleider zijn, maar kan ook worden belegd bij anderen. Te denken valt dan aan: een werkgroep van communicatiemedewerkers van meest betrokken organisaties, één of twee speciaal daarvoor te werven vrijwilligers (al dan niet met dementie), student van ander relevant ROC-college.

Het is van belang dat rond het project ook bij de communicatie aandacht te hebben voor de verschillende fases van het project.

Communicatie gaat over een breed spectrum: mondelinge communicatie, schriftelijke communicatie, digitale communicatie. Soms voor groepen, soms meer individueel. Maak zoveel mogelijk gebruik van bestaande media-kanalen van betrokken organisaties: nieuwsbrieven (digitaal en papier), groepen op sociale media,

De ervaring leert dat 'storytelling' de belangrijkste communicatievorm is. Persoonlijke verhalen van mensen met dementie, docenten, studenten, familieleden, zorgprofessionals. Vele korte filmpjes, foto's met onderschrift, artikelen in nieuwsbrieven e.d. Altijd in de ik-vorm: ik ervaar dit en dit, ik zie dit en dit. Continuïteit en herhaling is cruciaal. Wekelijks korte berichtjes\foto's filmpjes is een logische en haalbare doelstelling om het project te laten leven en de beeldvorming rond dementie te laten veranderen.

Creëer en plan ook persmomenten. Bijvoorbeeld bij de start, bij de zoveelste deelnemer, bij een verrassende nieuwe rol/taak. Geef vooral mensen met dementie zelf het woord richting regionale en vakmedia. Een wethouder, minister of BN'er zal het vaak ook leuk vinden om bij zo'n persmoment een rol te spelen. Helpt bij aandacht voor project genereren.

Uiteraard is privacy en de AVG een aandachtspunt bij de communicatie, maar dat is goed hanteerbaar. Advies hierbij is om deelnemende mensen met dementie vrijwilligerscontract te laten tekenen en daarin ook afspraken over communicatie vast te leggen. Zo'n contract geeft 'status' naar betrokkene en voorkomt discussies achteraf over communicatie-uitingen.

Stap 9. Maak wervingsplan deelnemers en voer dit uit

De ervaring leert dat de werving van deelnemers het lastigste is. We hebben immers te maken met mensen met dementie die te maken hebben met faalangst en initiatiefloosheid, maar ook met beeldvorming en houding onder professionals en familie die vooral gericht is op beschermen en overnemen in de plaats van op activeren en kijken naar talenten.

De ervaring leert dat het aantal deelnemers aan DemenTalent-projecten dat via 'verwijzende professionals' komt minimaal is. Het overgrote deel van de deelnemers komt via andere mensen met dementie in beeld. Zwaan-kleef-aan. Zij horen: dit is leuk, hier voel ik me nuttig, hier doe ik weer mee, maar houden ze toch ook rekening met mijn beperkingen. Dit illustreert het eerdergenoemde belang van story-telling.

Voor het zwaan-kleef-aan effect is het van belang de werving te focussen op het netwerk van de eerste deelnemers. ROC's bedienen vaak een heel groot gebied. Daar breed gaan uitstralen "wat is DemenTalent leuk, kom ook" is vaak niet zo effectief. Want komt dan die boodschap wel bij de juiste mensen ..., namelijk de mensen met dementie zelf?

Zeker in het begin van een project is de nadrukkelijke aanbeveling om de werving te focussen op de buurt/wijk direct rond het ROC-gebouw zelf. Ook kan overwogen worden om de peilen te richten op plekken waar meerdere potentiële deelnemers bij elkaar zijn, zoals gespreksgroepen van mensen met dementie,zheimercafé, dagvoorziening(en). Directe communicatie met mensen met dementie is hierbij van groot belang, zodat zo min mogelijk 'ruis' in de communicatie optreedt. Mensen met dementie die zelf vertellen wat zij hebben aan deelname aan DemenTalent, hebben veel meer impact dan welke andere persoon dan ook. Dat kan live, maar ook via filmpjes e.d.

Vanwege het voorafgaande is het van groot belang om zo snel mogelijk één of enkele deelnemers te hebben die in de communicatie als 'rolpatroon' of voorbeeld kunnen dienen. Hoe eerder de eerste deelnemer start hoe beter dat is voor het project. Zolang er nog geen deelnemers zijn, kan DAZ filmpjes en ervaringsdeskundigen uit andere projecten regelen. Hoe sneller gewerkt kan worden met lokale boegbeelden/ambassadeurs/rolpatronen, hoe beter het is.

In de eerste jaren dat gewerkt werd met DemenTalent, werd vooral ingezet op professionals (casemanagers, zorgtrajectbegeleiders, opbouwwerkers, ouderenwerkers, POH-huisarts) die op zoek gingen naar talenten van 'hun cliënten'. De ervaring heeft geleerd dat dit geen goede strategie is. Professionals hebben in de regel te weinig tijd om dit goed te doen en beheersen lang niet altijd de vaardigheden om talenten goed te ontdekken. Ook in het omdenken in het kijken naar mogelijkheden in plaats van beperkingen zijn daar nog stappen te zetten. Maar de beschikbare tijd is het belangrijkste argument. Als door werkdruk gedreven een professional vraagt: "waar ben je goed in, zou u dit of dit niet willen?", bestaat het risico dat dit averechts werkt omdat betrokkene vol in de faalangst en initiatiefloosheid duikt.

Tegenwoordig wordt het ontdekken van Talenten steeds meer gedaan door toegewijde en speciaal geworven Talent-ontdek-vrijwilligers. Die rustig vertrouwen opbouwen. Die nieuw ontwikkelde methodieken beheersen en toepassen. Die ook de tijd en vaardigheden hebben om met het sociaal netwerk van betrokkene te communiceren om dingen af te checken, hen mee te nemen in anders denken. De ervaring leert dat goed ontdekken van vaardigheden/talenten snel tussen de 6 en 12 uur persoon kost. Per project van 15-20 deelnemers met dementie volstaan rond de drie talent-ontdek-vrijwilligers. In een enkel geval kunnen dit ook mensen met dementie zelf zijn, mits zij om kunnen gaan met methodieken en beschikkende juiste sociale vaardigheden (hun talenten!).

Als aan deelnemers aan DemenTalent-projecten gevraagd wordt waarom zij meedoen met het project zijn de antwoorden steevast: "ik ben weer nuttig", "ik doe weer mee", "ik kan wat betekenen voor anderen". Daarom kan het in werving van deelnemers goed zijn om als toon te kiezen: we hebben u nodig! Speel bij de werving vooral in op dat gevoel en leg hierbij niet te veel uit (in verband met achteruitgaande redencapaciteiten en toenemend gevoelsleven). Als mensen gevraagd worden een probleem te helpen oplossen en een maatschappelijk bijdrage te leveren, heeft dat een hele andere impact, dan wanneer zij het gevoel hebben door iemand gestuurd te worden naar een project dat goed voor hen is

Om die reden kan een toon in de werving zijn: Gezocht

Met daarna concrete functienaam en belangrijkste werkzaamheid. Bij voorkeur vergezeld van relevant beeldmateriaal (en indien mogelijk persoonlijke ervaring al actieve deelnemer).

Zoals al eerder vermeld, blijven mensen met dementie – mits daadwerkelijk aangesproken op hun talenten – vaak jarenlang actief als vrijwilliger. Tijd nemen voor werving en zoektocht naar talenten, loont daardoor.

Stap 10. Werk deelnemers in, maar pas op voor te veel begeleiding

In hoofdstuk 2 schreven wij al over het vrijwilligerswerk zelf. Zo weten wij dat:

- Als mensen met dementie het gevoel hebben dat zij tijdens hun vrijwilligerswerk te veel ‘aan het handje’ gehouden worden, zij stoppen met deelnemen.
- Als het vrijwilligerswerk te moeilijk of juist te makkelijk is, mensen met dementie stoppen cq niet gaan deelnemen.

Pas daarom op voor te veel begeleiding, maar blijf wel in de gaten houden hoe het vrijwilligerswerk gaat. Het moet wel goed worden uitgevoerd, anders leidt het tot frustratie bij alle betrokkenen en worden onverantwoorde risico's genomen.

De ervaring is dat mensen met dementie baat hebben bij scherpe functie-eisen. Wat moet ik doen? Wat gebeurt er als ik dit niet meer kan? Daarom is het raadzaam om te werken met persoonlijke functie- en taakomschrijvingen, die mensen met dementie desgewenst ook terug kunnen lezen. In het volgende hoofdstuk van dit handboek staan aanzetten hiertoe.

De collega's in de buurt van de vrijwilliger met dementie dienen te worden gecoacht in het oppassen voor te veel begeleiding. Complimenten geven, benoemen wat goed gaat, is daarentegen wel van groot belang.

De ervaring leert dat intensievere begeleiding tijdens het ‘inwerken’ in het vrijwilligerswerk wel geaccepteerd en zelfs gewaardeerd wordt door de nieuwe deelnemer met dementie. Dit komt waarschijnlijk omdat inwerken in al het vrijwilligerswerk in Nederland normaal is en iemand met dementie zich bij coaching en begeleiding tijdens inwerken niet als ‘patiënt’ behandeld voelt, maar zich juist serieus genomen voelt.

Dit benoemen van inwerkprocessen biedt ook de ruimte om aandacht te besteden aan eventuele leerprocessen van de persoon met dementie. Daarom is het van belang dat zij weten hoe leerprocessen van mensen met dementie goed kunnen werken (onderdeel van de training en coaching, maar ook te vinden in het boek *‘(Op)nieuw geleerd, oud gedaan’*). Deze leerprocessen zijn hierdoor ook vrij en open te bespreken. Hierbij ligt een belangrijke taak/rol van de projectleiding.

Denk na over de rol die ook studenten kunnen vervullen bij het inwerken van vrijwilligers met dementie.

Stap 11. (Tussentijdse) evaluaties en borging

Plan van tevoren in op welke momenten en hoe de voortgang en realisatie van het project wordt gemeten. Hoe is dat te monitoren en meten? In stap benoemden wij al het belang van SMART zijn in het werkplan/projectplan.

Benoem met wie evaluaties worden opgesteld en waar die besproken worden.

DemenTalent start als vernieuwingsproject. Bij succes is het van belang dat het ‘gewoon’ wordt. Dat vraagt om borging in bestaande processen, structuren en geldstromen. Met wel constante aandacht en blijvende personele inzet. Maak van deze borging een agendapunt. Deze borging wordt in de loop van het eerste of tweede jaar van het project een hoofdagendapunt van projectleiding, stuurgroep en werkgroep.

6. Omschrijvingen mogelijke vrijwilligersfuncties binnen ROC

Voor al deze functies geldt: zij kunnen alleen worden uitgevoerd als de mensen met dementie die ze gaan uitvoeren hiervoor de talenten hebben. Dit scherp benoemen geeft helderheid. In onderstaande lijst staan suggesties.

Het is wenselijk dat vrijwilligers met dementie de beschikking krijgen over een document, waarin duidelijk staat wat wel en niet van hen verwacht wordt. Waarschijnlijk betreft dit een uitwerking van onderstaande korte omschrijvingen. Maatwerk per persoon, goed aansluitend bij talenten, is immers de kern van dit project.

Onderwijs gerelateerd

- **Gastdocent**
Verzorgt gastlessen. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden door mensen met dementie die vroeger zorg- of welzijnsonderwijs hebben verzorgd, of algemenere vakken hebben gegeven die relevant zijn in een studie (zoals Nederlands). Dit kan zowel aan de hand van een gestructureerde opzet van een les, of juist door improvisatie van betrokkene.
- **'Oefenpatiënt' bij transfers en zorghandelingen**
In het ROC-onderwijs worden veel praktische handelingen geoefend. Bijvoorbeeld met gebruikmaking van poppen. Dat kan ook met echte mensen. Het maakt onderwijs echter en indringender.
- **Ervaringsdeskundige**
Mensen met dementie vertellen hoe het is om ondersteuning te krijgen en wat zij als prettig en minder prettig ervaren. Dat is een mooie aanvulling op voorbereiding beroepspraktijk.
- **Individueel begeleider**
Studenten maken regelmatig werkstukken. Soms individueel, soms in kleine groepjes. Een begeleider spreekt hierover regelmatig met hen. Dit kan zowel inhoudelijk zijn, als over bijvoorbeeld (leren) samenwerken.
- **Toezichthouder bij tentamens**
Het is tijdens tentamens e.d. niet de bedoeling dat er gespiekt wordt. Toezicht is daarom noodzakelijk. Vrijwilligers maken deel uit van het toezichtteam.
- **Muzikant bij activiteiten of in pauzes**
Muziek kan op vele manieren toegevoegde waarde hebben in het onderwijs. Vrijwilligers die nog goed een instrument bespelen doen dit op verzoek van docenten.
- **Taalcoach**
Taal speelt een belangrijke rol in het toekomstige werk, voor communicatie met cliënten, maar ook met collega's en in dossiers. Taalcoaches helpen op individuele basis studenten die daar behoefte aan hebben.
- **Rekencoach**
Idem als taalcoach, maar nu rond rekenen.

Ondersteunend

- **Klein technisch onderhoud**
Binnen de gebouwen van het ROC is altijd wel wat te onderhouden. Verven van muren, repareren kapot meubilair etc.
- **Hulp conciërge**
Conciërges zijn manusjes van alles. Zowel voor studenten als docenten vaak belangrijke mensen. Vrijwilligers kunnen als hulpconciërge deeltaken van hen overnemen cq bij grote klussen samendoen.

- Fiets-reparateur
Ieder ROC kent één of meer grote fietsenstallingen. Service als banden plakken en kleine reparaties kunnen uitgevoerd worden. Toezicht tegen diefstal wordt ook beter.
- Medewerker restaurant
In het restaurant zijn vele taken uit te voeren, die ook door vrijwilligers met dementie gedaan kunnen worden. Van afrekenen tot vitrines vullen, van opruimen tot afwassen.
- Medewerker keuken
In de bereiding van eten en drinken kunnen vrijwilligers met dementie een actieve rol vervullen.
- Groenonderhoud binnen
Het water geven van planten. Het snoeien van planten.
- Onderhoud buiten
Grasvelden, parkeerplaatsen, hekwerken helpen onderhouden
- Medewerker bibliotheek/mediatheek
Vele uiteenlopende werkzaamheden hier. Van beheersmatige taken rond uitleen tot toezicht en vraagbaak voor studenten
- Administratief medewerker
Bij sommige administratieve taken/werkzaamheden kunnen vrijwilligers met dementie een actieve rol vervullen.
- Audiovisueel onderhoudsmedewerker
In het onderwijs wordt steeds meer gebruik gemaakt van audiovisuele apparatuur. Klaarzetten, aansluiten, kleine storingen verhelpen.
- Werver meer vrijwilligers
Er is zoveel werk te verzetten binnen een grote onderwijsinstelling als een ROC. Vrijwilligers zullen uit of afvallen. Werven van nieuwe vrijwilligers met dementie kan (deels) prima gedaan worden door mensen met dementie.
- Promotiedewerker ROC
Veel mensen met dementie hebben talenten en/of ervaring op het gebied van communicatie. Schrijven van artikelen, maken van foto's/filmpjes, folders maken, websites onderhouden.
- Werver nieuwe studenten
Een leuke oudere met dementie, die laat zien aan potentiële nieuwe studenten hoe leuk en zinvol het kan zijn om voor/met ouderen te werken, kan een rol spelen bij studentenwerving en ontwikkeling van materiaal daarvoor.

7. Veel gestelde vragen en antwoorden

Moet het vrijwilligerswerk steeds worden aangepast, ook bij toenemende ziekteverschijnselen?

Ja, dat is soms nodig. Dementie is een progressieve ziekte. Dat aanpassen hoeft echt niet dagelijks of wekelijks. Sterker nog herhaling en vastigheid geeft structuur en helpt mensen met dementie ongemerkt om hun lerend vermogen aan te spreken. Alleen aanpassen, indien blijkt dat werkzaamheden niet meer gaan, niet meer aanleerbaar blijken of onveilig blijken te worden.

Hoe wordt vervoer van deelnemers geregeld?

Dat is een belangrijk aandachtspunt. Soms kunnen deelnemers met dementie prima zelf komen lopen/fietsen of autorijden. Soms is vervoersondersteuning nodig. In de praktijk kunnen studenten hierbij een rol vervullen. Of worden deelnemers gebracht en gehaald door familieleden. Ook WMO-taxi's kunnen soms soelaas bieden.

Hebben deelnemers een indicatie nodig?

Dat is afhankelijk van de financiering. Meestal niet. Indicaties werken drempelverhogend en passen niet goed bij de beleving van mensen met dementie: ik maak me nuttig voor de samenleving.

Hoe zit het met aansprakelijkheid/verzekeringen?

Sommige ROC's hebben al een vrijwilligersverzekering. Vrijwilligers met dementie vallen daar in de regel gewoon onder. Vrijwel iedere gemeente en zorg- of welzijnsorganisatie heeft ook vrijwilligersverzekeringen. Afhankelijk van de gemaakte keuzes zoals omschreven in hoofdstuk 4 van dit handboek, moet gekeken worden welke vrijwilligersverzekering de meest relevante is.

Is vrijwilligerscontract nodig/wenselijk

Noodzakelijk is zo'n contract niet. Wel wenselijk. Het geeft mensen met dementie de mogelijkheid om de afspraken na te kunnen blijven kijken. Dat is handig in het kader van het achteruitgaande geheugen. Neem in het contract ook afspraken over de precieze werkzaamheden op. In dit handboek schreven wij bovendien het belang van vastgelegde afspraken rond communicatie, wat ook in een vrijwilligerscontract kan.

Is de naam DemenTalent niet stigmatiserend?

De naam DemenTalent is verzonnen door mensen met dementie zelf. Juist omdat zij willen laten zien wat zij nog kunnen. De naam blijkt in de regel geen drempel tot deelname.

Is een schoolomgeving niet te prikkelvol voor mensen met dementie?

Er zal een groep mensen met dementie zijn waarvoor dit zo is. Vul dit svp niet van tevoren in, maar kijk hoe het uitpakt. De ervaring leert dat het wel even wennen is, maar dat juist ook het aanwezig zijn tussen andere generaties, vanuit een afgebakende rol, veel nieuwe energie en levenslust geeft. Bij prikkelgevoelige mensen met dementie, is vaak ook vrijwilligerswerk op rustiger plek binnen ROC te regelen, indien nodig.

8. Contactgegevens

Indien u aan de hand van dit handboek contact wilt met direct betrokkenen, dan kunt u deze op de volgende wijzen bereiken:

Zorginnovatiebureau DAZ

Websites: www.dementalent.nl, www.anderszorgen.nl, www.moderne-dementiezorg.nl

E-mail: info@andersorgen.nl

Telefoon: 06-22304833

Summa College

Kathinka van Garderen, directeur

k.vangarderen@summacollege.nl

BIJLAGEN

- I. Persbericht wetenschappelijk onderzoek Amsterdam UMC naar DemenTalent
- II. Flyer starttraining '*DemenTalent, anders denken en handelen*'
- III. Manifest van mensen met dementie zelf, waaronder veel deelnemers DemenTalent-projecten
- IV. Profielschetsen projectleiding

BIJLAGE I, PERSBERICHT ONDERZOEK DEMENTALENT



PERSBERICHT

AMSTERDAM, 11 JUNI 2019

Vrijwilligerswerk voor mensen met dementie blijkt ‘gouden greep’

Vrijwilligerswerk is voor mensen met dementie een waardig en effectief alternatief voor reguliere dagbesteding. Zo blijkt uit onderzoek van de afdeling Psychiatrie van Amsterdam UMC, locatie VU medisch centrum. Mensen met dementie die vrijwilligerstaken op zich namen bleken na verloop van tijd minder neuropsychiatrische symptomen te hebben (zoals angst, apathie, depressie, agitatie) dan mensen die gebruik maakten van reguliere dagbesteding in ontmoetingscentra. Er was ook een verbetering in positief affect waarneembaar. Mantelzorgers (partners, kinderen) voelden zich hierdoor bovendien minder emotioneel belast.

Mensen met dementie en mantelzorgers voelen zich nadat de diagnose dementie gesteld is vaak aan hun lot overgelaten. Hoewel er doorgaans nog geen formele zorg nodig is heeft men wel behoefte aan informatie, advies, betekenisvolle activiteiten en emotionele steun.

Vanuit AmsterdamUMC, locatie VUmc werd de afgelopen drie jaar daarom onderzoek gedaan naar een nieuw programma dat mensen met dementie en mantelzorgers individuele begeleiding biedt nadat de diagnose dementie is gesteld. Het programma werd aangeboden via bestaande ontmoetingscentra in de wijk. De opzet van DemenTalent bij de ontmoetingscentra werd begeleid door zorginnovatiebureau DAZ, het landelijk kenniscentrum DemenTalent. Mensen met dementie werden via DemenTalent aan vrijwilligerswerk geholpen op basis van hun talenten. Zij kozen met name voor werk met hun handen in de openlucht, met kinderen, in de dienstverlening en in het onderwijs. Mantelzorgers konden gebruik maken van Dementelcoach (telefonische coaching) en/of STAR e-learning, een online cursus in het omgaan met de gevolgen van dementie en het goed voor zichzelf zorgen als mantelzorger. Onderzocht werd of dit individuele ondersteuningsprogramma toegevoegde waarde had vergeleken met de bestaande groepsgerichte ondersteuning in reguliere ontmoetingscentra voor mensen met dementie en hun mantelzorgers. Ook werd nagegaan of gebruikers van het nieuwe programma beter functioneerden dan zij die niet gebruik maakten van een of andere vorm van dagbesteding.

De waardering van deelnemers voor het nieuwe individuele programma was groot. Met name de mogelijkheid om via DemenTalent een bijdrage te kunnen leveren aan de samenleving en nuttig werk te kunnen doen werd zeer door hen gewaardeerd. Het onderzoek toonde aan dat een bredere groep van deelnemers gebruik maakte van de ontmoetingscentra die tevens het nieuwe individuele programma aanboden. Daarnaast bleek dat deelnemers aan DemenTalent vergeleken met deelnemers aan de reguliere ontmoetingscentra, na zes maanden minder, en ook minder ernstige, neuropsychiatrische symptomen hadden (zoals angst, apathie, depressie, agitatie). Er was ook een verbetering in positief affect (emoties) waarneembaar. Mantelzorgers van deelnemers aan DemenTalent ervoeren bovendien minder zorglast door de afname van neuropsychiatrische symptomen. Er werden geen verschillen gevonden in ervaren belasting, gevoel van competentie of kwaliteit van leven bij mantelzorgers. Vergeleken met mantelzorgers die niet gebruik maakten van een vorm van dagbesteding, waren mantelzorgers van DemenTalent deelnemers en mantelzorgers die Dementelcoach hadden ontvangen of STAR e-Learning hadden gedaan wel gelukkiger. Een economische evaluatie liet zien dat het aanbod van DemenTalent kosteneffectief is en dat ook de kans dat Dementelcoach kosteneffectief is groot is.

Conclusie

Het geïndividualiseerde programma, dat de naam Ontmoetingscentra3.0 draagt, vanwege de drie nieuwe toegevoegde interventies alsmede de wens om een bredere doelgroep mensen met dementie en mantelzorgers te ondersteunen vanwege de verdubbeling van het aantal mensen met dementie in de komende drie decennia, is een (kosten)effectief alternatief ondersteuningsprogramma voor mensen met dementie en mantelzorgers die de voorkeur geven aan geïndividualiseerde activiteiten en ondersteuning. DemenTalent vermindert neuropsychiatrische symptomen van mensen met dementie en de emotionele last van mantelzorgers. Mantelzorgers die deelnemen aan dit nieuwe geïndividualiseerd ondersteuningsprogramma blijken gelukkiger dan mantelzorgers die niet gebruik maken van dagvoorzieningen. Verdere verspreiding van dit nieuwe geïndividualiseerde ondersteuningsprogramma in Nederland is daarom gewenst. VUmc zal hiertoe samen met DAZ, Dementelcoach en Alzheimer Nederland actie ondernemen.

Aan de hand van dit persbericht heeft het Tv-programma Nieuwsuur op 16 juni 2019 een reportage uitgezonden en hoogleraar Rose-Marie Dröes geïnterviewd:

<https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2289329-na-diagnose-dementie-blijf-actief-vrijwilligerswerk-heeft-positief-effect.html>

Over het onderzoek hield Prof. Dr. Rose-Marie Dröes een plenaire presentatie op het jaarevent van het Deltaplan Dementie, dd 10 december 2019. De slides van deze presentatie zijn te vinden op www.dementalent.nl.

Dit onderzoek werd mede mogelijk gemaakt met subsidie van ZonMw Memorabel, Deltaplan Dementie, Alzheimer Nederland, Stichting Dioraphte, Stichting RCOAK, Fonds Sluyterman Van Loo, Stichting Hofje Codde & Van Berestejn, Bavo stichting, Stichting tot Steun VCVGZ



OC3.0 werd mede mogelijk gemaakt door:

dioraphte



BAVO STICHTING
HEEMSTEDEN



HOFJE CODDE EN VAN BERESTEYN



FONDS SLUYTERMAN VAN LOO
OUDERENPROJECTEN



Stichting tot steun VCVGZ



Bijlage II, Flyer starttraining DemenTalent



Training bij start DemenTalent-project

Bij een DemenTalent-project worden mensen met dementie op basis van nog aanwezige talenten, vrijwilliger in de lokale samenleving. In de regel betreft dit nog thuiswonende mensen met dementie maar aan diverse projecten nemen ook al mensen deel die al in een zorglocatie wonen. De ervaring leert dat DemenTalent echt een andere manier van kijken en handelen vraagt van de (professionele) omgeving van mensen met dementie. Daarom wordt als onderdeel van de start van een DemenTalent-project door DAZ een training gegeven.

Inhoud

Deze training duurt 4 dagdelen en heeft als titel: **De kracht van mensen met dementie, anders denken en handelen.** Meer out-of-the-box denken en handelen is een belangrijk leerdoel. Eén of twee deelnemers aan huidige DemenTalent-projecten met dementie krijgen een actieve rol in de training. Inhoudelijke onderwerpen die aan de orde komen zijn:

- Wat kunnen mensen nog wel?
- Hoe ontdek je Talenten?
- Hoe kan je daarop inspelen? Hoe ga je om met faalangst?
- Hoe kan je hierbij gebruik maken van hun nog aanwezige lerende vermogen?
- Waarom is nuttig zijn zo belangrijk voor mensen met dementie?
- Hoe werken we goed samen met familie?
- Welke randvoorwaarden zijn belangrijk bij activering in de maatschappij?
- Hoe nemen we met elkaar op verantwoorde wijze meer risico's?
- Hoe maken we gezamenlijk met direct betrokkenen hierover keuzes?

Doelgroep training

De training is vooral bedoeld voor mensen die een verwijzende en begeleidende rol hebben bij de ondersteuning van mensen met dementie. Bijvoorbeeld casemanagers, huisartsen en/of hun praktijkondersteuners ouderen, medewerkers WMO-loket gemeente of medewerkers dagbesteding/ontmoetingscentrum. Ook vrijwilligers die een actieve rol gaan vervullen in de opzet van het nieuwe DemenTalent-project, zijn nadrukkelijk uitgenodigd.

Deelnemers verbinden zich eraan dat zij actief meewerken aan het tot een succes maken van betreffend DemenTalent-project.

Aanpak

De deelnemers aan de training krijgen theoretische kaders geschetst met behulp van PowerPoints en filmpjes. Veel wordt gewerkt met casuïstiek, waarmee de deelnemers zelf aan de slag gaan. Tijdens trainingssessies zal regelmatig onderling gediscussieerd worden, als onderdeel van de zoektocht naar anders kijken en handelen. Tussen de bijeenkomsten door krijgen de deelnemers huiswerk voor de volgende keer. In de regel kost dat maximaal een uur om uit te voeren.

Het Dementie-Event

VOOR en DOOR mensen met dementie

Manifest

Wij, mensen met dementie, vragen uw aandacht voor het volgende:

Dementie verloopt in de regel via een langzaam lopend, jaren durend proces, waarbij onze hersenen steeds moeizamer gaan functioneren.

Wij zijn blij met de hulp die wij van familie, vrijwilligers en hulpverleners krijgen.

Tegelijkertijd ervaren wij dat mensen het lastig vinden om met ons en onze ziekte om te gaan. Velen van ons gaan het steeds lastiger vinden om in de loop der tijd mee te blijven doen aan gewone activiteiten. Bijvoorbeeld actief zijn op verenigingen, een feestje met veel mensen, boodschappen doen en reizen.

Dit komt deels door onze ziekte, maar zeker ook omdat wij door onze ziekte vaak anders behandeld worden. Wij voelen ons dan tekort gedaan. Het is naar als er bij voorbaat vanuit gegaan wordt dat wij iets niet meer kunnen of niet meer begrijpen.

Daarom hebben wij het volgende verzoek aan de mensen om ons heen in de samenleving:

1. Geef ons de kans om zelf te doen wat wij nog wel kunnen. Pas op om ons niet teveel uit handen te nemen en zelfs over te nemen.
2. Ondersteun ons waar nodig, zodat wij zo lang mogelijk gewoon mee kunnen doen in het dagelijks leven.
3. De grens tussen helpen en 'neergezet worden als iemand die toch niks meer kan' is dun. Houd daar rekening mee.
4. Respecteer dat wij het net als ieder ander mens fijn vinden om soms dingen met anderen te doen en soms juist alleen. Geef ons die ruimte.
5. Hou rekening met het feit dat ieder mens anders is, met eigen voorkeuren en gewoontes.
6. Vul niet van tevoren in: "dit zal ook wel aan de hand zijn en gaan gebeuren". De ziekte ontwikkelt zich bij ieder mens anders.
7. Vraag ons welke trucjes en ezelsbruggetjes wij gebruiken, in plaats van ons iets op te dringen, als u merkt dat communiceren lastiger wordt.
8. Ons zelfvertrouwen staat onder druk. Maak ons met uw gedrag niet nog meer onzeker. Vertrouwde maatjes kunnen helpen onze onzekerheid weg te nemen.
9. Ondanks onze dementie kunnen wij nog dingen leren. Speel hier op in.
10. Praat met ons, niet over ons.

Bijlage IV: profielschetsen projectleiding



Projectleiding Dementalent

In een Dementalent-project worden mensen met dementie vrijwilliger in de samenleving op basis van hun nog aanwezige talenten. Soms alleen, soms op dezelfde plek met meerdere personen.

De stappen tot deelname aan Dementalent-projecten zijn de volgende:

1. Aanmelding potentiële deelnemers bij projectleiding.
2. Uitgebreide intake om gezamenlijk op zoek te gaan naar nog aanwezige talenten en vaardigheden, alsmede voorkeuren voor werkzaamheden, doelgroepen vrijwilligerswerk e.d.
3. Potentiële vrijwilligersplekken worden benaderd.
4. Deelnemers worden ingewerkt op vrijwilligersplek.
5. Op de vrijwilligersplek krijgt betrokken organisatie desgewenst advies over omgang met dementie, vanuit projectleiding. Denken in mogelijkheden staat hierbij centraal.
6. Tijdens vrijwilligerswerk wordt vanuit projectleiding periodiek vinger aan de pols gehouden hoe het gaat.

Ieder Dementalent-project kent een dubbele projectleiding:

- a. Een persoon met dementie, of twee personen met dementie die dit als 'duo' doen.
- b. Een beroepskracht. Ook hier is de mogelijkheid dit als 'duo' te doen.

De projectleiders vullen elkaar goed aan, op basis van gelijkwaardigheid. Elkaars tekortkomingen vult men wederzijds op. Een taakverdeling op maat hoort hierbij.

Naast de formele projectleiders zien we in steeds meer Dementalent-projecten ook 'gewone' vrijwilligers die specifieke taken uitvoeren. Dit betreft met name:

1. Talent-ontdek-vrijwilligers
2. Communicatie-vrijwilliger

Van alle functies volgen hierna profielschetsen.

Profielschets projectleider met dementie voor DemenTalent

Taken:

- Boegbeeld zijn van het project, woordvoerder naar media over belang van DemenTalent. Verwoorden van het belang van anders omgaan met dementie binnen de samenleving, veel meer gebaseerd op mogelijkheden.
- Meedenken over de opzet en inrichting van dit DemenTalent-project.
- Meedoen aan gesprekken met relevante organisaties en instanties om dit DemenTalent-project tot een succes te maken.
- Enthousiasmeren van potentiële deelnemers, soms collectief op bijeenkomsten, soms individueel.
- Motiveren van deelnemers. Zo nodig een hart onder de riem steken.
- Adviseren van organisaties waar mensen met dementie vrijwilliger worden over de omgang met deze vrijwilligers.
- Meedenken en meehelpen met het vinden en realiseren van plekken voor vrijwilligerswerk.
- Deelname aan de uitwisselingsbijeenkomsten met andere projecten.
- Deelname aan congressen, workshops etc.

Bijbehorende kennis en vaardigheden:

- Enthousiast zijn over het project
- Motiveren van mensen
- Relaties kunnen opbouwen en onderhouden
- Creatief en vernieuwend
- Doorzettingsvermogen, kunnen opgaan met tegenslagen en weerstand
- Open zijn over dementie
- Ervaringen t.a.v. dementie willen delen

Een projectleider met dementie hoeft niet alle taken te vervullen en alle kwaliteiten te bezitten, zoals bovenstaand omschreven. Er moet vooral gekeken worden wat potentiële kandidaten leuk vinden en kunnen, zodat taakverdeling in team projectleiding vorm krijgt.

Profielchets professioneel projectleider voor DemenTalent

Taken:

- Projectleider met dementie ondersteunen in zijn projectleiders functie
- Vooral organisatorische kant van project:
 - Netwerken onder maatschappelijke organisaties, vrijwilligersorganisaties en bedrijven
 - Bedrijven/instellingen/verenigingen faciliteren in ondersteuning qua training en begeleiding.
 - Vinden en binden van mensen met dementie, die graag als vrijwilliger ingezet worden
 - Intake organiseren en zo nodig zelf intakegesprekken voeren en van daaruit match maken tussen persoon met dementie en vrijwilligersfunctie.
 - Verder opzetten en begeleiden van dit project naar een structurele implementatie
 - Verwijzers enthousiasmeren en inlichten
 - PR en communicatie
 - Verbanden leggen en tussen bestaande projecten en DemenTalent
 - Financiën beheren.
 - Infrastructuur opzetten (aanmeldingen, intakes, koppeling mens/functie, etc.)
- Aanspreekpunt voor vrijwilligers en bedrijven/instellingen/verenigingen waar vrijwilligers met dementie actief zijn.
- Vrijwilligers met dementie coachen, ondersteunen en faciliteren
- Contacten onderhouden mantelzorgers

Bijbehorende kennis en vaardigheden:

- Sociale en verbale vaardigheden
- Netwerken en relaties kunnen opbouwen, vooral van je af organiseren, zeker niet alles zelf willen uitvoeren
- Creatief en vernieuwend, met lef, buiten de geëigende paden denkend
- Doorzettingsvermogen
- Gevoel voor en kennis van mensen met dementie
- Uitgaan van wat mensen met dementie kunnen
- Overzicht hebben en verbanden kunnen leggen
- Flexibel inzetbaar
- Overtuigingskracht
- Kennis van de sociale kaart

Randvoorwaarden:

- Voldoende tijd: omvang contract
- Enthousiasme voor dit project
- Passie voor mensen met dementie

Wervingstekst Talent-ontdek-vrijwilligers

In starten met **DemenTalent**. Het is de bedoeling dat in dat kader mensen met dementie als vrijwilliger actief worden in de samenleving. Gewoon op plekken waar ook 'gewone' vrijwilligers actief zijn, zoals scholen, zorg, groenonderhoud, kinderopvang, winkels, enz.

Inmiddels zijn er in Nederland zo'n 30 DemenTalent-projecten. Op basis daarvan is bekend, dat de crux voor succes wordt gevormd door een goede en slim opgezette zoektocht naar talenten van mensen met dementie. Dat vraagt een andere manier van kijken en communiceren.

In dat kader zijn we op zoek naar enkele

Talent-ontdek-vrijwilligers

Van deze talent-ontdek-vrijwilligers wordt verwacht dat zij gemiddeld enkele uren per week hiervoor beschikbaar zijn.

Taken:

- Eerste bouwen aan een vertrouwensband met iemand met dementie. Bijvoorbeeld door samen te gaan wandelen of wat anders samen te doen. Puur ter kennismaking.
- Is er eenmaal een vertrouwensband, dan door middel van gesprekken met betrokkene, alsmede met andere ontwikkelde methodieken (zoals nagaan hoe iemand reageert op speciaal hiervoor verzamelde foto's), nagaan welke talenten betrokkene nog heeft.
- Waarschijnlijk is het ook wenselijk om bij de zoektocht naar talenten ook te communiceren met familie en/of betrokken welzijns- en zorgmedewerkers.

Wij vragen:

- Goede sociale vaardigheden om in gesprek te gaan met mensen met dementie en hun sociale netwerk.
- Een open mind, om anders te kijken naar mensen met dementie dan traditioneel gebruikelijk is.
- Nieuwsgierigheid naar nieuwe inzichten rond dementie.
- Beschikbaarheid van gemiddeld een aantal uren per week, met veel eigen regie, wanneer die uren worden ingezet.

Wij bieden:

- Een training onder de titel '*DemenTalent, anders denken en handelen*'.
- Samenwerking met enkele andere vrijwilligers die hetzelfde vrijwilligerswerk doen.
- Ondersteuning in de vorm van een 'achtervang' waar u met vragen terecht kunt.
- Contact met andere DemenTalent-projecten

Belangstelling? Geef dat svp door aan:

Wervingstekst communicatie-vrijwilliger

DemenTalent is een vernieuwende vorm van omgaan met dementie. Mensen aanspreken op hun mogelijkheden, in plaats van hun beperkingen centraal stellen. Mensen met dementie uitdagen om weer dienstbaar te zijn voor anderen. De kern van DemenTalent is het zorgdragen dat mensen met dementie vrijwilliger worden in de samenleving.

Communicatie en publiciteit is cruciaal voor het succes van DemenTalent:

- Mensen met dementie melden zich vooral aan, op basis van de persoonlijke verhalen van andere mensen met dementie.
- De beeldvorming rond dementie is te negatief, zwartgallig. Laten zien dat het anders kan is cruciaal.

'Storytelling' is dan ook de kern van de communicatie rond DemenTalent. Verhalen van mensen met dementie, van hun familie, van zorg- en welzijnsprofessionals, van de plekken waar mensen met dementie actief zijn als vrijwilliger.

In communicatie is de kracht de herhaling. Heel regelmatig publiceren op daartoe relevante plekken: foto's met ondertekening, korte filmpjes, uitgeschreven interviews. Interviews in relevante nieuwsbrieven, (vak)bladen, huis-aan-huisbladen, lokale TV enz. Berichten op sociale media als facebook, twitter, relevante websites, WhatsApp.

Daarom zijn wij op zoek naar een

Communicatie-vrijwilliger

Iemand die het leuk vindt om bovengenoemde communicatie-uitingen te maken en te verspreiden.

Wij vragen:

- Enthousiasme om communicatie-uitingen te maken
- Ervaring met het maken van geschreven artikelen, foto's en filmpjes
- Planmatig werken met publicatieschema's
- Netwerkvaardigheden met beheerders relevante media
- Enkele uren per week aan tijdsbesteding

Wij bieden:

- Onderdeel zijn van een groep van mensen die anders om wil gaan met dementie.
- Ondersteuning in de vorm van een 'achtervang' waar u met vragen terecht kunt.
- Contact met andere DemenTalent-projecten.