



In dit nummer:



De verbeterplannen van Laverhof

Waar werken we met z'n allen aan bij Laverhof.

Lees verder op pagina 2



Metten is weten, maar ook leuk!

Beleidsmedewerkers metten of plannen tot verbeteringen hebben geleid.

Lees verder op pagina 3



In gesprek met vakantie-medewerkers

Kennismaking met 4 vakantie-medewerkers.

Lees verder op pagina 4



'De kracht van Laverhof' in een nieuwe jas

In 2014 presenteerde Laverhof het strategisch beleidsplan 2015-2020, 'De kracht van Laverhof'. Hierin werd de koers van Laverhof beschreven in de missie, de visie en de kernwaarden en de beleidsthema's waarmee de organisatie aan de slag ging.

Inmiddels zijn we 5 jaar verder en wordt opnieuw nagedacht over de strategie van Laverhof. We spreken Peter Beijers, bestuurder van Laverhof, over het 'hoe en waarom' van de nieuwe strategie.

Waarom opnieuw een strategietraject?

"Het is na 5 jaar goed om de balans op te maken: om ons heen kijken naar wat er in de wereld gebeurt en bedenken of we dan nog met de juiste dingen bezig zijn. De ontwikkelingen om ons heen gaan snel; kijk maar naar technologie en vraagstukken als duurzaamheid en individualisering. Maar ook de schaarste op de arbeidsmarkt en de steeds grotere groep ouderen, daar moet je als ouderenzorgorganisatie over nadenken. Wat moeten we doen om daar beter mee om te kunnen gaan?"

Hoe is dat aangepakt?

"We hebben Studio Zeitgeist gevraagd om ons hierin te begeleiden. 'Zeitgeist' betekent 'tijdsgeest' en dit zegt iets over

de manier van denken en doen in een bepaalde tijd. Bijvoorbeeld de opvattingen van de hippies in de jaren zestig, of de hedendaagse selfie-cultuur. Zij hebben ons geholpen gevoel te krijgen bij wat er voor mensen die nu leven en ouder worden belangrijk is. Zodat we daar in onze nieuwe strategie rekening mee kunnen houden."

En wat is die tijdgeest?

"In de socratische gesprekken met medewerkers en cliënten over de waarden van Laverhof kwam naar voren dat 'kwaliteit van leven' steeds belangrijker wordt. En ook zaken als betrokkenheid, verantwoordelijkheid en vertrouwen. In de ronde tafelgesprekken hebben we gepraat over de rol van Laverhof in de regio, om zorg, wonen en welzijn van ouderen te ondersteunen en hoe technologie en medewerkers daar een rol in spelen. Je ziet dat mensen met een zorgvraag steeds langer thuis blijven wonen en dat technologie daarbij kan helpen. Maar techniek helpt niet voldoende als mensen zich eenzaam of onveilig voelen.

Gaan wij die problemen zelf oplossen of zoeken we de samenwerking op? In die zoektocht staan we ook niet alleen; huisartsen, woningcorporaties maar ook gemeenten en welzijnsorganisaties denken daar over na."

En wat wordt de nieuwe strategie van Laverhof?

"We gaan niet ineens alles anders doen. Maar wel ontwikkelingen die we al hebben ingezet, aanscherpen. Zo verwacht ik niet dat we nog nieuwe grootschalige verpleeghuizen gaan bouwen. Maar wel nieuwe woonvormen, waar de ouderen van nu willen wonen. In wijken en buurten waar verschillende vormen van ondersteuning zijn, van burens, vrijwilligers en andere bewoners in de wijk, die samen een veilig netwerk vormen. Mantelzorgers en zorgprofessionals moeten elkaar beter vinden in de zorg rondom de cliënt. Dat betekent ook dat zij meer verantwoordelijkheid krijgen, zelf keuzes gaan maken, samen met de zorgvrager. Het moet niet alleen over zorg gaan in die laatste levensfase, maar juist over fijn leven, met of zonder zorg. Om een leven waarin je je thuis voelt, waar je ook bent. Dat wil jij toch ook?"

Door: Inge Almekinders

Zijdelings

Van Hip en Yup naar Yep...



In de jaren tachtig kwam opeens de Yup voorbij. De Young Urban Professional; hoog opgeleide jongere met een goede baan in het bedrijfsleven. Met een sterk materialistische inslag en hechtend aan statusverhogende bezittingen, zoals bijvoorbeeld een auto van een gerenommeerd merk. De Yup was zelfbewust, vooral te vinden in de stedelijke omgeving en genoot daar met volle teugen van zijn leven.

In wezen was de Yup een reactie op de jaren zestig, waarin Hippies de toon zetten. Hippies verzetten zich tegen de kapitalistische en materialistische maatschappij. Voor hen was burgerlijkheid een vies woord en zij zetten zich af tegen een maatschappij die teveel gericht was op werk, bezit, status en macht. In het verlangen naar een andere samenleving beschouwden Hippies hun eigen commune als het hoogste ideaal.

Recent kwam ik een nieuw fenomeen tegen: de Yep. Young Elderly People. Niet één specifieke groep met gezamenlijke kenmerken, zoals de Hippië en de Yup, maar een verzamelnaam voor de grote groep hedendaagse ouderen. Onder te verdelen naar allerlei subgroepen, afhankelijk van de 'waarden' die men in het leven belangrijk vindt. In een onderzoek* naar woonwensen was daarbij vooral gekeken naar behoefte aan verandering versus behoud van het bestaande, maar ook naar de score op de as verder weg-dichterbij.

Mij viel op dat de hedendaagse oudere nog bewust en vol energie in het leven staat. Langer thuis en zelfstandig wil blijven wonen, maar waar dat niet meer kan vooral aansluiting zoekt bij gelijkgestemden. En nog steeds van betekenis wil zijn voor een ander.

Voor Laverhof betekent dit dat we wonen, zorg en welzijn zullen moeten afstemmen op al die verschillende Yep's. Want binnen tien jaar komen ze op ons pad, hippies, yups en al die anderen met hun eigenzinnige wensen en opvattingen.

*I&O research. Langer zelfstandig thuiswonen

Peter Beijers

Verbeterplannen; waar werken we met z'n allen aan?

Een greep uit de verbeterplannen van Laverhof

Eind 2018 vulden teammanagers samen met hun team een teamscan in, de basis voor hun verbeterplan. Hoe is dit opgepakt?

Richard Keunings, teammanager Kastanjedreef in Cunera | De Bongerd: "Mijn teams zijn samen met familie van bewoners enthousiast bezig geweest met de gangen en huiskamers. Tijdens familie-avonden zijn wensen verzameld en vervolgens zijn ze samen aan de slag gegaan. De een zocht een sponsor voor verf, een ander zorgde voor gordijnen en samen schilderden ze de huiskamers. Een medewerker heeft een boom tegen een muur gemaakt, waar iedere familie een vogelhuisje in heeft gehangen, met een mooie oude tuinbank erbij." In de huiskamers hangen foto's uit het dorp en Delfts-blauwe borden. "Door dit samen te doen, is het veel huiselijker geworden en is de onderlinge sfeer sterk verbeterd", vertelt Richard enthousiast.



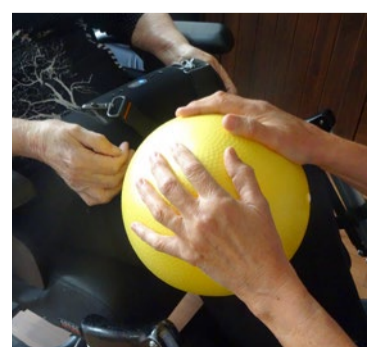
Wauw! momenten'. Au! een koelkast die niet schoon is of Wauw! niemand heeft sieraden aan. Die zijn gepresenteerd door de aandachtsvelders. Daarna is een vragenlijst gemaakt over hygiëne voor medewerkers, keuken/huiskamer, slaapkamer, cliëntgebonden materiaal en sanitair. In tweetallen gingen ze bij elkaar op de groep kijken en evalueerden wat goed gaat en wat beter kan. Dit gaf een gezonde competitie en maakte de betrokkenheid groter." Verder is het belangrijk medewerkers de kans te geven zich op een bepaald gebied te ontwikkelen door symposia en bedrijfsbezoeken. "Zo zijn we naar de fabriek van Swasch geweest in Zuid-Limburg en hebben natuurlijk Limburgse vlaai gegeten. Dat maakt het leuk!"

Een ander verbeterpunt is het werken met teamrollen. "Elk team heeft een medewerker die aandachtsvelder is op een bepaald onderwerp. Om teamleden enthousiast te maken voor bijvoorbeeld hygiëne, wordt er van alles bedacht."

"Zo zijn er foto's op de woon- groepen genomen van 'Au! en

Dion van Kaathoven, teammanager Welzijn in Schijndel, kon door de Waardigheid en Trots middelen extra uren inzetten. Dion: "Bijvoorbeeld voor bewoners die gevoelig zijn voor prikkels, niet uit hun kamer komen, andere interesses hebben of geen aansluiting vinden bij het verenigingsleven. Of voor bewoners met onbegrepen gedrag. We werken hierbij nauw samen met de dagbestedingscoaches om tot een plan te komen."

"Een ander deel wordt ingezet voor extra activiteiten, zoals de workshops Levensboek en Familieverhalen. Voor PG zijn er activiteiten ingezet, waarbij veel aandacht is voor het prikkelen van de zintuigen. Teamleden hebben een cursus aromatherapie gevolgd en er worden extra



Irene Rijkers, teammanager in Het Retraitehuis, heeft ook ingezet op verbetering van het welzijn van bewoners, met extra woonzorgbegeleiders niveau 1. "Ze ruimen de kamers mee op, helpen bij het eten, doen een spelletje of gaan mee naar buiten. Medewerkers drinken voortaan in hun pauze gezellig samen koffie met bewoners."

De aandachtsvelden zijn ook onderdeel van het verbeterplan van het team van Irene. "Medewerkers zijn hier enthousiast over. Voor de aandachtsvelden hygiëne, palliatieve zorg en ergo-coaching hebben ze scholing gehad en ze dragen dit over aan collega's."

Ook de noodvoorraad van medicatie staat in het verbeterplan. "Als er nu iets uit de noodvoorraad wordt gehaald, wordt dit gedaan met twee medewerkers. Een vult het

formulier in en de ander pakt de medicatie. De verpleegkundigen controleren dit en medewerkers spreken elkaar hierop aan. Om de acht weken staat dit punt op de agenda van het overleg van de cozo's en verpleegkundigen."

En de geestelijke verzorging voor de bewoners is uitgebreid. "Vanaf mei is naast Ria Toonders, ook Elise Jonckers werkzaam in Het Retraitehuis. Ze bezoekt bewoners en rapporteert haar bevindingen. Elise helpt medewerkers ook met ethische dilemma's. Binnenkort worden er ook in Het Retraitehuis gedenkmomenten georganiseerd, zoals op de andere locaties."

Verder is er ook aandacht voor Familiezorg, professionaliteit en bewegen. Irene: "We zijn met elkaar in beweging. De bewoners zien dat er meer tijd en aandacht voor hen is. En dat doet ertoe!"



Yolanda Verstegen, teammanager Ondersteuning Thuis in Heeswijk, vertelt dat er behoefte was om het methodisch werken nog eens te herhalen. "Hiervoor is een scholing ingezet voor alle medewerkers. Duidelijk is dat het voor iedereen veel is om bij te houden. Mensen doen hun werk goed, ze komen regelmatig bij hun eigen cliënten en weten wat er moet gebeuren. Daarnaast moeten en mogen ze op hun intuïtie vertrouwen."

Belangrijk is om dit via het zorgplan terug te koppelen, zodat familie en collega's op de hoogte zijn."

Ook willen de wijkverpleegkundigen meer zichtbaar zijn in de wijk. "Ze lopen wat vaker een cultureel centrum binnen of bij de dagbesteding in de wijk, om hun oor te luisteren te leggen. Sommigen houden een spreekuur. Samenwerking is belangrijk; we doen dit o.a. met de huisarts,

Wist je dat?

10 november de Familiedag is? Er worden op iedere afdeling activiteiten georganiseerd om mantelzorgers in het zonnetje te zetten. Voor alle zusters van Laverhof wordt in het kader van de Familiedag op 14 november een ontmoetingsdag georganiseerd.

Wist je dat?

De Rabobank ClubSupport Campagne weer van start is? Onze vriendenstichtingen doen ook weer mee! Help ze en geef ze je stem!

Wist je dat?

De toedieningsregistratie van medicatie in de thuiszorg wordt gedigitaliseerd? We doen dit samen met zes zorgorganisaties en twee apothekersverenigingen in Oost-Brabant. Met deze regionale aanpak willen we de kwaliteit van de medicatiezorg in de thuiszorg verbeteren.

welzijn, specialist ouderengeneeskunde, gezondheidspsycholoog en de casemanagers dementie. We kijken welke kwetsbare ouderen er zijn en wat we kunnen doen en welke behoeftes er verder nog zijn."

Verder wordt er gekeken of de Medido meer ingezet kan



worden. "Dit heeft voordelen: cliënten hoeven niet te wachten op de verzorgende." Technologie biedt nog meer voordelen.

"Binnenkort starten we met de Helder-app. Huisartsen kunnen inloggen in ons systeem en daar de rapportage lezen in plaats van in de map die vroeger bij de client thuis lag. De app is een mooie verbetering in de samenwerking tussen de huisarts, medewerkers en cliënten!"

En soms is een verbetering gewoon heel simpel. "Met Lia Hendriks is afgesproken dat medewerkers via het medewerkersportaal een bericht kunnen sturen om zich in te schrijven voor een BIG-scholing. Dit is praktischer dan inschrijven via een lijst op locatie en we halen een drempel weg."

Wilco Jansen, teammanager Parklaan

in St. Barbara, ziet verbetering in een aantal praktische zaken, zoals het schoonmaken van de vijzel. "Hier is aandacht aan besteed tijdens de teambesprekingen. We zijn volop bezig geweest met de werving van nieuwe medewerkers; er zijn de laatste tijd veel nieuwe medewerkers ingestroomd. Om van het team weer meer een eenheid te maken is er een teamscholing geweest. Ook hebben we extra woonzorgbegeleiders niveau 1 ingezet. Samen met de dagbestedingscoaches hebben ze een programma gemaakt en per april is hiermee gestart.

Ik zie dat er leuke dingen worden ontwikkeld: er is spel materiaal, we gebruiken YouTube, er is knutsel- en kookmateriaal en de Tovertafel wordt regelmatig gebruikt. En met mooi weer gaan de bewoners graag naar buiten."

"Verder zijn we in gesprek met familie. Er is bereidheid om tot elkaar te komen, maar zowel wij als de familie durven niet altijd te

vragen. Familie wil van ons graag weten wanneer ze het beste op bezoek kunnen komen en wat zij dan kunnen bijdragen. We gaan nu per huiskamer afspraken maken. Dit is een mooie ontwikkeling. Ook mooi om te zien was dat alle families klaar stonden om te helpen met de wandel driedaagse."

Wilco heeft nog meer plannen. "Ik zou graag meer aandacht schenken aan de leefbaarheid in de woongroepen. We krijgen steeds meer generaties in de huiskamer, dit vraagt andere muziek. Verder zou een stiltehoek iets toevoegen en sfeerverlichting. En hoe kun je bewoners meer zelfstandig gebruik laten maken van de ruimtes binnen Laverhof. Misschien een koffiecorner in de Hoflaan? Ik heb nog plannen genoeg!"

Tot slot: "Er wordt hard en goed gewerkt en het gaat steeds beter. Een compliment voor hoe de teams het oppakken!"

Tekst: Irma van der Meijs



Terwijl de teams bezig waren met hun verbeterplannen, hebben de beleidsmedewerkers, Sophie Schmitz, Hilde van Ras en Stefie Geerts, zich de vraag gesteld hoe we nu te weten komen of al deze plannen tot verbetering hebben geleid. Zij hebben meetinstrumenten ontwikkeld en de 'meetweek' geïntroduceerd; een periode van ongeveer 4 weken, waarin de metingen worden uitgevoerd.

Sophie: "Met de teammanagers hebben we besproken welke verbeterpunten ze willen meten. Vervolgens is per teammanager een uniek meetplan gemaakt, met werkvormen zoals het socratisch gesprek, zodat het meten ook leuk en uitdagend is. Het meten moet ook helpen om verder te verbeteren."

Geeltjes-meting

"We hebben vaak gemeten door het voeren van gesprekken; dan kun je dieper op het onderwerp ingaan", vertelt Stefie. "En soms met een vinklijstje, bijvoorbeeld als onderdeel van de meting medicatieveiligheid bij de her-audit op de aandachts-

punten. Die hebben we in kaart gebracht door te scoren op 'in orde', 'vraagt aandacht' en 'niet in orde'. Daarna zijn we in gesprek gegaan, bijvoorbeeld via een 'geeltjes meting'. Je plakt geeltjes van alle MIC-meldingen, zoals 'vergeten medicatie' of 'niet gecontroleerd', op in een teamkamer. Dit geeft inzicht in hoeveel MIC-meldingen er zijn."

Quizen met Kahoot

Hilde: "Soms werken we met quizen, bijvoorbeeld via Kahoot. Je stelt een vraag op een groot scherm, iedereen kan met de telefoon inloggen en beantwoordt de vraag. Dit hebben we bij de privacy-meting met

verschillende teams gedaan. Het doel hiervan is niet alleen het resultaat meten, maar ook leren wat mensen al weten.

Medewerkers vonden de quiz leuk om te doen én ze konden nieuwe kennis opdoen!"

Diverse gespreksvormen

"Er zijn diverse gespreksvormen gebruikt," vertelt Sophie. Bijvoorbeeld het socratisch gesprek. "Dit is geen discussie, maar je verkent een stelling. Je praat vanuit jezelf en niet vanuit je rol. Dit hebben we gedaan met het thema 'samenwerken'.

Ook hebben we focusgesprekken gehouden met de cliëntenraad van cluster B.R.O.T. en het welzijnsberaad. Het doel was om te kijken hoe de cliëntenraad functioneert en of zij bereiken wat ze voor ogen hebben."

Bij focusgesprekken kan wel gediscussieerd worden. "Met de dagbestedingscoaches van Cunera/De Bongerd hebben we gebrainstormd over de visie op goede zorg en wat zij daarin betekenen. Hiervoor hebben we dan weer een flipover en geeltjes gebruikt."

In totaal hebben de beleidsmedewerkers 21 verschillende metingen gedaan. "We hopen eind oktober voor iedere teammanager een eigen eindrapportage te hebben. Deze resultaten kunnen weer gebruikt worden voor de aanscherping van de verbeterplannen voor volgend jaar. En om er zelf ook weer van te leren!"

Tekst: Irma van der Meijs
Foto: Jacques Worms

'Innig geliefde Betsie, mijn engel'

Onlangs is het boek van Lia Hendriks 'Innig geliefde Betsie, mijn engel' verschenen. Het verhaal speelt zich af in de jaren 1917 tot 1971 en is gebaseerd op authentiek materiaal. De vele brieven en ansichtkaarten die Betsie en Lambert aan elkaar schreven, vormen de rode draad van deze biografie. Wil je het boek lezen? Het boek is rechtstreeks te bestellen bij Lia, e-mail lia.hendriks@laverhof.nl.



EINDEJAARS-BIJEENKOMSTEN 2019

LOCATIE EN DATA

HET RETRAITEHUIS

Dinsdag 17 december in de Buitenhof

CUNERA | DE BONGERD

Woensdag 18 december in de Tuinzaal

ST. BARBARA

Donderdag 19 december in de Kapel

TIJDSTIP

VOOR VRIJWILLIGERS

Van 10.00 tot 11.30 uur

VOOR MEDEWERKERS

Van 15.30 tot 17.00 uur



IN GESPREK MET VAKANTIEMEDEWERKERS

De vakantieperiode is een drukke tijd, omdat onze vaste medewerkers met vakantie gaan. Om dit mogelijk te maken is veel organisatie en hulp nodig. Deze komt vaak van scholieren die vakantiewerk willen doen. Een korte kennismaking met een aantal vakantiemedewerkers en hoe zij het werken bij Laverhof afgelopen zomer hebben ervaren.

Yaniek Bosmans



Yaniek vertelt dat zij niet alleen in de vakantieperiode bij Laverhof werkt, maar ook als weekendhulp als woonzorgbegeleider niveau 1 werkzaam is. Dit doet ze op verschillende locaties. "De omgang met de mensen vind ik heel leuk. Ik heb ook bij St. Barbara gewerkt, maar omdat mijn opa en oma daar woonden, kwam dat toch te dichtbij. Dit heb ik aangegeven en hier is rekening mee gehouden. Dus meestal werk ik in het Mgr. Bekkershuis op de afdeling somatiek en revalidatie en help ik mensen bij het eten en met andere dagelijkse bezigheden. Ik doe dit met veel plezier."

Inmiddels heeft Yaniek de HBO-opleiding Medisch Beeldvormende en Radiotherapeutische technieken afgerond en is gestart bij de screening voor bevolkingsonderzoek borstkanker. Veel succes, Yaniek!

Agnie Papaloukas



Agnie is via een open sollicitatie bij Laverhof locatie De Bongerd komen werken. Eerst op Elstar en nu als woonzorgbegeleider niveau 1 in de huiskamer van revalidatie. "Ik vind de interactie met de bewoners erg leuk. Het maakt niet uit hoe oud ze zijn. Ook de medewerkers zijn gezellig. Via een groepsapp kunnen we ons inroosteren voor de avonden

of het weekend. En mijn naam zegt het al, ik ga graag naar Griekenland op vakantie, want daar komt mijn vader vandaan. Gezellig met familie!"

Mayke Goossens



Onderwijsassistente wil Mayke worden en daarna eventueel naar de Pabo. "In de vakantie, maar ook als ik vrij ben, help ik van 9.00 uur tot 17.00 uur op de dagbesteding. Ik ken de mensen daar al goed. Ook heb ik al eens bij de revalidatie gewerkt. Van 14.00 tot 16.30 uur ben ik vaak bij de Inloop op woongroep Elstar te vinden. Spelletjes doen en koffie drinken. Ik ga graag met oudere mensen om; ik leer veel van ze!"

Elke van den Hurk



Elke is bezig met haar laatste jaar tandheelkunde, de biologische richting. "Mijn hobby is korfbal bij Korlo in Loosbroek en lekker uitgaan met vriendinnen. Ik heb een jaarcontract voor de weekenden bij Cunera | De Bongerd en daarnaast doe ik er vakantiewerk. Ik vind werken in de huiskamer het leukst. Dan heb je veel contact met de bewoners. Ik heb het ook gezellig met de collega's op de afdeling. Ze roepen me altijd voor de koffie, ook als ik op de kamers bezig ben. Ik hoop volgend jaar weer terug te mogen komen. Ik heb met veel plezier gewerkt!"

Door: Maria van Emmerik

Wist je dat?

Laverhof mee doet met het Lefgozertraject, waarbij zij-instromers in 18 maanden tijd zich kunnen diplomereren als verzorgende niveau 3?



En de winnaar van het rode koffertje is... Melanie Verhoeven!

Zij is uitgeloot onder de inzenders met de foto 'Onder de plu van Laverhof'.



Overige ingezonden foto's:



Laverhof
leven als thuis

LAVERBLAD

Redactie:

Inge Almekinders
Juanita van Duijnhoven
Maria van Emmerik
Dion van Kaathoven
Irma van der Meijs
Suzanne van der Sangen
Ilse Verkuijlen
Yolanda Verstegen
Jacques Worms

irma.vandermeijs@laverhof.nl

Jubilea:

40-jarig jubileum

• Anita van Zutphen (Ondersteuning Thuis Schijndel) op 1 november

25-jarig jubileum

• Ans van Laarhoven-Van Beekveld (Mgr. Bekkershuis) op 7 december

12,5-jarig jubileum

- Shirley Hars (Mgr. Bekkershuis) op 1 november
- Marisa Netten (St. Barbara) op 7 november
- Hariëtte de Beer-Van der Steen (Mgr. Bekkershuis) op 22 november
- Anita van Kaathoven-Van den Heuvel (Ondersteuning Thuis Schijndel) op 15 december
- Francien van de Oetelaar-Van der Maat (Mgr. Bekkershuis) op 22 december

Geboren:

Lara 21 juni

Dochter van Joep (Cunera | De Bongerd en Het Retraitehuis) en Lieke Wiendels

Mia 23 juni

Dochter van Wendy Nouwen (Cunera | De Bongerd) en Timon Baeten

Vayèn 24 juni

Dochter van Denise (St. Barbara) en Jeffrey Desserjer

Lise 29 juni

Dochter van Louisa van Gerwen (Ondersteuning thuis Schijndel) en Frans Hendrick

Lenn 8 juli

Zoon van Kim Russens (Mgr. Bekkershuis) en Joris Kerkhof

Maas 4 augustus

Zoon van Sandy Peters (Het Retraitehuis) en Sebastiaan van der Burgt

Tess 16 augustus

Dochter van Jill Vissers (Cunera | De Bongerd) en Robert van de Ven

Agenda

Agenda activiteitencommissies en personeelsvereniging van Laverhof

Ondersteuning Thuis Schijndel

Maandag 9 en woensdag 11 december: Kerststukjes maken

St. Barbara

Woensdag 27 november: Sinterklaas

Mgr. Bekkershuis

Woensdag 6 november: Spel 'Van je collega's moet je het hebben!'

Cunera | De Bongerd 'Vrij bont'

Dinsdag 22, donderdag 31 oktober, dinsdag 5 en woensdag 6 november: Chocolate hart maken gevuld met bonbons

Voor nieuwe activiteiten of meer informatie, kijk op de publicatieborden!