

DE GROEP: ANDERS DAN DE SOM DER DELEN

Het Crisis Ontwikkelings Model (COM) voor een woongroep

Denkbeeld nummer ... beschreef de toepassing van het Crisis Ontwikkelings Model (COM) bij iemand met emotionele ontregelingen. Dit model kan ook voor een groep psychogeriatrische bewoners in een huiskamer worden gebruikt. Dit geeft een ander blikveld en heeft praktische voordelen.

Ronald Geelen & Marieke Lips

Waarom onze zorgverlening niet-sociaal is

In de langdurige zorg aan mensen met dementie tonen we vooral oog voor individuen. We gebruiken individuele zorgplannen, conflicten in de groep willen we herleiden tot de personen die het 'starten'. De inspectie hamert instellingen af op de kwaliteit van individuele plannen. En bij een verbreding van het blikveld, gaat het ineens over algemene randvoorwaarden en voorschriften (veiligheid, hygiëne).

Juist de laag er tussenin ontsnapt aan ons blikveld. Denk aan de groepsdynamiek, aan wat de begeleider uitstraalt op de groep, hoe zij ingaat op signalen van cliënten en hoe ze hun gevoel van verbondenheid kan stimuleren. Hoe haar eigen doen en laten de groep beïnvloedt. Voor deze onderwerpen hebben we weinig tot geen tools en ideeën. Dat verbaast als je bedenkt hoe uitgesproken en ongewoon het bijna permanent samenzijn van en voor deze bewoners eigenlijk is.

Het probleem

Het Centrum voor Consultatie en Expertise (CCE) wordt advies gevraagd. Teamleden van een kleinschalige bewonersgroep voelen zich machteloos, weten niet hoe om te gaan met conflicten die zich in de woongroep aandienen. Een van de vragen is: 'Hoe kan ik de groepsconflicten 'lezen' en er goed op interveniëren, zodat de bewoners zich erkend voelen en minder gespannen zijn?'

Teamleden tonen volle inzet, er zijn individuele omgangsplannen die ook worden gebruikt en bijgesteld, en er is een goede samenwerking tussen de disciplines. Desondanks zijn de onmacht en handelingsverlegenheid in het team zodanig dat over overplaatsing van de 'amokmaker' is gesproken – waarbij de meningen verschillen over wie dit precies is. Dan gedraagt de ene bewoner zich onrustig, een volgende dag weer een ander.

Conflicten tussen cliënten blijken zich vaak af te spelen later in de middag, waarbij de een zich bijvoorbeeld stoort aan het morsen of herhaald vragen van de ander. Uitingen daarover kunnen weer als olie op het vuur voor een derde werken.

Observaties & blinde vlekken

De consulent van het CCE brengt enkele uren op de groep door, maakt met ieder kennis en stelt zich verder 'low profile' op. Enkele indrukken en observaties zijn als volgt. Deze mensen kunnen hooguit nog in scherven of schimmen iets over hun verleden vertellen zo blijkt bij

doorvragen. Naast het vergeten verleden hebben ze ook geen idee van wat komen gaat, verkeren in een soort 'wachtmodus'. Een kleine aanzet (een aangeboden krant bijvoorbeeld) is voor sommigen voldoende om aan de gang te gaan, voor korte duur.

Op één na menen de bewoners net op bezoek te zijn, dan wel zo dadelijk 'naar huis' te zullen gaan. Dat is al zo voor er onrust opkomt in de groep, en voor er een aanvaring is tussen hen. Een tweede observatie is dat er eigenlijk geen werkelijke groepsinteracties zijn. Hoewel zij meer in elkaars nabijheid verkeren dan wie ook, zien zij zich niet als groep, eerder als toevallig gelijktijdig aanwezigen in een soort van stationsrestaurant. In contact zijn er zo nu en dan alleen één tweetjes, waarbij soms een derde weer op één van hen reageert.

De aanwezige begeleiders zijn vriendelijk en belangstellend naar de cliënten, stellen vragen ('smaakt het?') en reageren op vragen van cliënten.

Kortom: in deze 'wachtkamer van dementie' is er een onbestemdheid, onbehagen van mensen die het sociale spel niet meer kunnen maken. Open vragen van begeleiders blijken voor hen vaak te hoog gegrepen, er volgt hooguit een kort antwoord en daarbij blijft het.

[in kader]

Je krijgt (eerder) wat je verwacht: Het Rosenthal effect

Het effect van Rosenthal (naam van sociaalpsychologisch onderzoeker) houdt in dat hoe gunstiger de verwachtingen zijn naar medewerkers, kinderen of studenten, des te beter zij presteren. Het gaat om een 'self fulfilling prophecy': een verwachting die zichzelf waarmaakt. Mensen maken zich de gegeven positieve etiketten eigen en gedragen zich meer in overeenstemming ermee. Zo bleek dat als leerkrachten na een pro forma IQ onderzoek verzonden voorspellingen over het leervermogen van kinderen te horen krijgen, het jaar daarop de kinderen zich daadwerkelijk ontwikkelden in die richting! Waarschijnlijk gaven de leerkrachten extra aandacht en positieve signalen af naar de 'beloftevolle' leerlingen, gingen deze daardoor harder werken en/of meer in zichzelf geloven. Dat kan voordelig uitwerken, maar ook negatief bij dito verwachtingen.

Vertaald naar zorgverlening aan kwetsbare mensen is de vraag: wat verwacht je van de groep, welke stemming breng je over, wat straal je uit? Reële kans dat hun gevoelswereld zich eerder meebeweegt met wat je zelf uitstraalt.

[einde kader]

[in kader]

Positieve insteek, imitatieleren, priming

Denk terug aan de 'onbestemde bewonersgroep.' Als kwetsbare mensen de hele dag door begeleiders met gejaagde blik voorbij zien snelwandelen, is het logisch dat zij zich óók onveilig gaan voelen en 'naar huis' willen. Een valkuil van een 'vraaggerichte zorgvisie', is dat mensen vaak niet kunnen melden wat ze willen, zeker bij dementie en onzekerheid. Ze dienen dan een duidelijk, positief signaal te krijgen. Een mogelijkheid is dan als begeleider juist zelf actief naar de ander én de groep te zijn. Meer te laten zien en horen, met een positieve en waarderende insteek. De eigen positieve stemming en kalmte wordt nadrukkelijk getoond, in de hoop de groep daarmee aan te steken.

Ook kan de begeleider gebruik maken van imitatieleren, dat werkt beter en makkelijker dan verbaal vragen. Bij het delen van medicijnen aan tafel, wordt gestart met degenen die dit zonder bezwaar innemen. Als een schaap over de dam is... Zo worden ook eerst de tafelenoten uitgenodigd voor een bezigheid of uitstapje, die wellicht blij opveren en meegaan. Wie start met de persoon die resoluut kan weigeren, loopt niet alleen meer risico dat deze weigert, maar ook de andere tafelenoten. Ook slecht voorbeeld doet volgen. Een ander uit te proberen idee is 'priming'; ofwel beelden laten zien van de bezigheden waarvoor zo dadelijk wordt uitgenodigd. 'Wat u nu ziet, gaan we zo doen.'

[einde kader]

Dagelijks positivisme

Bij de ochtendzorg maakt begeleidster Vera een goede start door mevrouw Maantjens zachtjes te wekken. Zij kijkt op en ziet Vera's vriendelijke gezicht. Ze hoort dat het ochtend is en een lekker ontbijt lonkt. Vera wenkt haar kalm. Bij haar moeite met het aantrekken van de bloes, hoort ze Vera zeggen 'Och die bloes is wat stijf uit de was gekomen, kom ik help u gráág even!' Eenmaal klaar en onderweg naar de huiskamer vertelt Vera op blije toon over de naderende Sinterklaas, hoe haar kinderen daarnaar vol verwachting uitkijken. Waarop mevrouw Maantjens vertelt hoe ze vroeger zelf met beperkte middelen daarvan voor haar kinderen een hele happening maakte. Dat geeft bij Vera bewondering en lof. 'Dat zou veel ouders nu niet meer lukken hoor!' En Vera vervolgt met 'Laatst gaf u mij de tip om kinderen niet veel cadeautjes tegelijk te geven, omdat ze dan het spoor bijster raken. Nu, die wijze les van u geef ik ook aan collega's door!'

Aangekomen blijken tafelenoten al aan het eten, ook te zien aan het tafelblad: klodders boter en sporen hagelslag her en der, een plasje koffie en een verfrommelde en uit elkaar gescheurde plak kaas. Vera maakt hierover geen corrigerende opmerking, evenmin ruimt ze zwijgend de janboel op. In plaats daarvan zegt ze monter: 'Zo ik zie dat jullie *enthousiast* gegeten hebben!'

Na het ontbijt benoemt zij de bij de gespreksgroep zwijgzame persoon als iemand die rust aan de groep geeft, en de veelprater als degene die leven in de brouwerij brengt. Misschien komt dit allemaal raar of nep over, maar dat is niet zo; waarmee bereik je nu het meest? Wie positief naar anderen is, krijgt niet alleen zelf eerder prettige reacties retour maar zal zichzelf ook eerder prettiger gaan voelen. Bij woordenwisselingen wordt geen partij gekozen, maar partij voor ieder. Een goede moeder ziet de nood van elk kind, en erkent dit. Bepaalde personen kunnen op diplomatieke wijze uit de groep worden gehaald ('Ik heb u nodig', 'Ik heb iets voor u', 'Ik wil u even wat vragen/vertellen'). Je wil immers gezichtsverlies en signalen van onveiligheid voorkómen.

[in kader]

Ik zie, ik zie ...

Uit een andere observatie blijkt er 's ochtends veel ruis en prikkeling te zijn. Dichtslaande deuren, overgaan van de telefoon, snel lopend personeel die elkaar bovendien werkzaken toespelen, soms zelfs al lopend. Dat is meer dan één dynamische prikkel tegelijk, niet te volgen voor deze mensen. De TV staat aan met flitsende beelden en geluid, terwijl niemand gericht kijkt. Sluipend en onbewust wordt zo de accu leeg getrokken – waardoor de kans op middagonrust toeneemt. Een vraag is verder hoe bewoners zo kunnen zitten dat ze minder

uitkijken op al die snel langslopende mensen. Of nog beter hoe geregeld kan worden dat er minder 'geloop' is bij de groep. Misschien kan met enkele schermen het gangpad aan het zicht worden onttrokken, en een bordje opgehangen waarin tot stilte wordt gemaand. Als de begeleidster bepaalde onrustige cliënten aandacht gaf, bleek dit juist ergernis en onrust aan de groep toe te voegen. Mogelijk is eerder ingrijpen een optie, als er nog relatieve kalmte is. Door de onrustige persoon van dichtbij toe te spreken, uit de groep te nemen voor een gesprek, een middagdut aan te bieden of juist een stevige wandeling. Tijdens de onrustige periodes komt de begeleider soms ook zelf gejaagd en druk over, zodat de vicieuze cirkel rond is. Ook blijkt dat de wisseling van dienst, met het daarmee gepaard gaande overleg en afscheid, onrust op te wekken. Dat vraagt nog apart een bespreking. Wat je zelf uitstraalt in gebaar blijkt belangrijk. 'Doe wat je kunt, blijf kalm, heb hoop en zie de resterende onrust niet als een blijvend probleem maar een overwaaiende bui. Het is naar, maar gaat weer over. De volgende dag start je altijd weer met een schone lei. Hier en nu houd je de moed erin, en doe je wat je kan.'

Of: zie de situatie als een schip in zwaar weer. Jij bent als begeleider de kapitein, die ook in deze benarde situaties kalmte en zekerheid uitstraalt. Anders rijst paniek en muiterij bij de bemanning.

[einde kader]

Van individu naar de groep naar: de begeleider

In teambesprekingen worden observaties en suggesties gedeeld. Via het COM formulier krijgt het besprokene een plaats waarbij onderscheid gemaakt wordt in de verschillende toestanden waarin de groep verkeren kan. Van tijd tot tijd wordt teruggeblikt en het formulier aangepast. Elke fase vraagt een andere opstelling en ander gedrag van de begeleider. Het COM formulier vervangt de individuele begeleidingsplannen niet. Maar biedt houvast voor begeleiders die even het overzicht kwijt zijn, en voor hun omgang met de groep als geheel.

Tot slot het begeleidingsformulier

COM VOOR DE GROEP

FASE	SITUATIES CLIËNTGEDRAG	BEGELEIDING
<p>O Niets loos</p>	<p><u>Normaal gedrag & evenwicht</u></p> <p><i>Situaties</i> De omgeving is rustig: weinig bezoek, rustige muziek, of stilte Geen wisseling van dienst</p> <p><i>Gedrag</i> Cliënten zitten rustig aan tafel, lezen een krantje, praten rustig met elkaar. Zie leefplan voor typerend cliëntgedrag</p>	<p><u>Observeren & afstemmen</u></p> <p>Bezigheid aanbieden naar mogelijkheid en wens. Rust bieden na middageten bij bewoners waarvoor dat afgesproken is.</p> <p>Laat cliënten, die onprettig op elkaar reageren, liefst niet in elkaars zicht zitten. Dit zijn de cliënten B, V en M. Muziek/TV niet langer dan 20 minuten aan, tenzij de aandacht er nog voor is Let op gedrag(sveranderingen) zoals zoekend om zich heen kijken, herhalend vragen stellen, gespannen blik.</p> <p>Bied zomaar contact tussendoor Koetjes en kalfjes gesprek</p> <p>Benut positieve mogelijkheden en interesses volgens individuele begeleidings- en activiteitenplannen</p> <p>Complimenteer voor gewenst gedrag dat je hier en nu ziet</p> <p>Zet zelf een positieve toon in de groep, neem initiatieven hierin</p>
<p>1 Voorsignalen</p>	<p><u>Angst voor controleverlies</u></p> <p><i>Situaties</i> Ontbrekend toezicht Ongepast (eet)gedrag</p>	<p><u>Ondersteunen & richting geven</u></p> <p>Neem duidelijk de regie, laat zien en merken dat je er bent (eigen en andermans naam noemen, situatie benoemen, aangeven wat je wil). Dit</p>

	<p>van andere cliënt Bij corrigerende opmerkingen tussen cliënten onderling komt geen (duidelijke) of afwijzende reactie retour van betreffende cliënt. Vertrek teamlid, vertrek familie uit woonkamer.</p> <p>Namiddag geeft eerder onrustige situaties door oververmoeidheid en ontregeling van het brein</p> <p><i>Gedrag</i></p> <p>Onrustig gedrag (bv ijsberen, friemelen, verbale onrust)</p>	<p>vermindert onduidelijkheid. Controleer op lichamelijk onwelbevinden (pijn, verwardheid, kou, en dergelijke) en onderneem actie hierop</p> <p>Zomaar contact tussendoor bieden. Koetjes en kalfjes gesprek. Benut positieve mogelijkheden en complimenteer voor gewenst gedrag, bijv. 'wat goed dat u zo betrokken/behulpzaam bent'. Zelf de aandacht vangen van de groep via 'toneelstukje'. Samen zingen, zelf iets voordragen, sinterklaas spelen en naar hartenwens vragen, etc. Verminder prikkeling: bezoek tactvol vragen elders te zitten, of cliënt een kalmerend alternatief aanbieden. Tav pauze rondom maaltijd: niet overleggen over de groep heen. Vervanger stelt zich voor, legt actief contact. Mopperen van cliënten (bv over te laat komen) ombuigen: 'Hier komt nooit iemand te laat' 'Het is fijn als we zo weer samen zitten' 'Niet iedereen is zo snel als u'. Aanschuiven bij eten door begeleider, niet blijven staanlopen. Rust bieden bij (opkomende) vermoeidheid. Cliënten wat meer uit elkaar laten plaatsnemen. Keuze bieden waar te eten (gebruik balkon): doe dit uitnodigend en breng als verwenmoment, niet als straf Zorg voor toezicht, Bij weggaan zeggen dat je zo terugkomt Meteen positief interveniëren. veelzijdig partijdig reageren: ofwel je erkent en benoemt de behoeften en wensen van elk persoon. Cliënt die in de war raakt op</p>
--	--	--

		<p>positieve manier apart nemen, op een kalmerende en voor groep positieve manier. Bv: ‘Heeft u even tijd voor mij?’ ‘Ik heb je nodig, kom even....’ ‘Ik wil u iets laten zien; sta op dan ...’</p> <p>Iets te drinken-eten-snoepen geven) bv ijsje: of cafeïnevrije koffie</p> <p>Geef een positieve draai aan de groep voor je uitleg, zodat zij met minder ongenoegen/onduidelijkheid achterblijven. <i>‘Ik ga even met meneer kijken naar We zijn zo terug.’</i></p> <p>Begeleider vraagt minder, en zegt meer positieve zaken. Bijv. vanuit eigen ervaring, eigen herinnering, positieve boodschappen als <i>‘Fijn dat ik even bij jullie mag zitten’</i>.</p> <p>Muziek alleen passend en gedoseerd aanbieden</p> <p>Als gedragsinterventies zonder effect blijken: ‘Zo nodig’ medicatie nalezen bij betreffende cliënt, en geven volgens voorschrift’</p>
2 Dreigend escaleren	<p><u>Controleverlies, grenzen zoeken</u></p> <p><i>Situaties</i></p> <p>Onoverbrugbaar ogend meningsverschil, herhaalde frustratie,</p> <p><i>Gedrag</i></p> <p>Overreageren, luid spreken, fermer corrigeren, schelden, Zorgelijke blik, verdrietige uitdrukking woordenwisselingen</p>	<p><u>Duidelijk zijn, richting geven & grenzen stellen</u></p> <p>Eigen lichaamstaal kalm, zeker en met respect.</p> <p>Per bewoner de keuzes volgen: of prikkels reduceren (personen A, G en V), of juist afleiding bieden (C&B), of met rust laten (cliënt D).</p> <p>Bij niet invulbare wensen (bv naar huis willen), erkennen van de wens, aangeven wat je wél kan doen (volgens individueel begeleidingsplan).</p> <p>Stressbron wegnemen of cliënt uit situatie halen.</p> <p>Als cliënten negatief op elkaar</p>

Opmerking [ML1]: Dit was mijn kanttekening, mogelijk kunnen we dit nog concreter maken?

	<p>tussen cliënten, dreigen met (fysieke) agressie.</p>	<p>inwerken: zicht op elkaar ontnemen door bv grote plant op tafel te zetten, of beide iets schuin aan tafel laten zitten) Onrustige mensen niet aan tafel zetten met uitzicht op de voordeur. Kort en concreet reageren. Alternatief aanbieden bij bepaalde wensen. Begrenzen. Je mag met 'stemverheffing' reageren zolang je de eigen kalmte kan bewaren: 'gecontroleerd boos/verontwaardigd zijn/spelen'. Merk je dat je zelf boos/angstig bedroefd wordt, dan schakel je een collega in (bv ruilen met buur wooneenheid).</p> <p>Niet de groep als geheel aanspreken, 1 op 1 contact nabij. Laat de groep merken dat niemand 'schuld is.' Breng je interventie kalm en positief. voor ontvankelijke cliënten nog een extra toetje aanbieden, of iets anders te drinken / eten. 'Ik heb op het balkon nog een beker vla ingeschonken... mevrouw M wilt u deze misschien? Eet het dan daar maar op, het is daar kalm en de anderen hier zijn bijna klaar.'</p> <p>Bij een meningsverschil spreek je de betrokkenen 1 voor 1 aan, en zeg je telkens het goede of begrijpelijke van diens aandeel. Dat kan ook bij verwerpelijk gedrag. <i>'Dat u mij zo onverwachts slaat vind ik heel erg, want ik ken u verder als een aardige en nette man'.</i></p> <p>Ps: als er kritiek komt op privilege voor één bewoner, dan is te reageren met: 'U heeft he-le-maal gelijk, nu geef ik dhr/mw ... iets extra's. En zo dadelijk doe ik dat voor u en de anderen! Ik trek hier iederéén</p>
--	---	--

Opmerking [ML2]: Dit was mijn kanttekening. Hoe doe je dit op een kleinschalige woning?

		<p>voor!'</p> <p>Indien dit nog niet is gebeurd (zie fase 1): Zo nodig medicatie geven.</p>
<p>3 Escalatie</p>	<p><u>Agressief / onregelend gedrag</u></p> <p><i>Situaties</i></p> <p>Bijna altijd in huiskamer, niet in de gang</p> <p><i>Gedrag</i></p> <p>Naar andere cliënt e/o teamlid schelden, uitfoeteren, huilen, gooien met voorwerp. Roepen om politie omdat de persoon 'naar huis' wil en hierin geen gehoor vindt.</p> <p>(tot nu toe geen fysieke agressie op de groep)</p>	<p><u>Pas afgesproken & geleerde technieken toe</u></p> <p>Zelf goed doorrademen, open houding (armen niet over elkaar), afstand houden, niet zonder reden vastpakken. Duidelijk aanspreken en begrenzen in ontoelaatbaar gedrag.</p> <p>Korte zinnen, beknopt, indien nodig herhalen.</p> <p>Inschakelen van collega, time out.</p> <p>Visueel contact houden: maar niet bedreigend, wel taxerend. Niet vragen naar het waarom van de boosheid-angst-bedroefdheid. Niet vragen naar reden escalatie, ofwel wat precies is voorgevallen.</p> <p>Direct voorstellen doen om het conflict te onderbreken.</p> <p>Waar mogelijk erkenning geven, en zelf excuus aanbieden ps: dit kan zelfs voor het gedrag van een andere bewoner. 'Ik vind het heel erg dat dit gebeurd is, en bied mijn excuus aan voor deze meneer.' Het gaat om het effect op korte termijn.</p> <p>Positieve verwachting uitspreken. 'Het is nu moeilijk voor jullie, ik weet dat we hier ook weer goed uitkomen.'</p> <p>Begeleider toont betrokkenheid, erkenning voor boosheid.</p> <p>Contact houden. Arts en psycholoog (laten) waarschuwen.</p> <p>Afleiding bieden (later).</p>

<p>4 Herstel evenwicht</p>	<p><u>Afnemen / stoppen agressie-ontregelen</u></p> <p><u>Gedrag</u></p> <p>Onzekere toestand / wat angstige sfeer in groep Bewoners zijn nog 'op hun hoede': kijken om zich heen, zijn alert.</p> <p>Soms na-ebben van boosheid/verdriet./angst bij groepsleden....</p>	<p><u>Contact herstellen</u></p> <p>Tegen getuigen (verwanten, andere bewoners) zeggen dat alles nu goed is. Zeggen dat het normaal is dat een conflict erbij hoort, dat het daarna altijd goed komt.</p> <p>Indien wenselijk / mogelijk samen terugblikken en uitleg geven. Of: houd afstand en geef rust. Onderneem acties om evt. herhaling te voorkomen.</p> <p>Groep infecteren met positieve signalen: 'fijn dat het nu goed is', 'Ik ben blij dat ik nu even kalm kan zitten', 'Ik ga zo nadenken over iets lekkers vanavond', afleiding bieden.</p>
<p>5 Niets (meer) loos</p>	<p><u>Evenwicht, normaal gedrag</u></p> <p>Situatie en gedrag zijn als bij 0, prettig en kalm.</p>	<p><u>Afronden, observeren, positieve mogelijkheden benutten</u></p> <p>Evalueer met alle betrokkenen. Herstel contact met cliënt / voorkóm mijden. Bij personen A, C en V kan nabespreken van het incident zinvol zijn Omgeving en omgang monitoren Maak gedetailleerde dagrapportage inclusief wat voorafging, concrete gedragingen, reacties en gevolgen. Meldingsformulier (incident cliënt en/of medewerker), ook invullen bij 'slechts' dreiging en/of materiële schade. Inlichten collega's, leidinggevende en cliëntvertegenwoordiger? Bespreken met andere disciplines; cliëntoverleg of reflectief overleg plannen. Contactpersoon zorg informeren volgens afspraak.</p>

		<p>Omgang met groep zoals bij Fase 0</p> <ul style="list-style-type: none"> -Heb je dit plan gebruikt? -Heeft dit incident nog iets opgeleverd voor dit plan? (zo ja noteer dit in dagrapportage) -Wat heb je wel gedaan, en wat zou je een volgende keer eventueel anders doen. <p>Bedenk dat de ontregeling altijd tijdelijk is. Morgen vroeg is het zeker over, en bijna altijd eerder.</p>
--	--	---

Meer weten over het CCE?

Het Centrum voor Consultatie en Expertise (CCE) werkt vanuit een landelijk bureau en drie regionale kantoren. Het biedt de mogelijkheid tot consultatie in alle sectoren van langdurende zorg, nadrukkelijk óók in ouderenzorg. Het centrum is er voor bijzondere hulpvragen waarbij sprake is van ernstig probleemgedrag en die zo complex zijn, dat de eigen instelling er geen bevredigende oplossing voor kan vinden. Daarvoor heeft het CCE de beschikking over een uitgebreid netwerk van externe consultants.

Zie ook de website van het Centrum voor Consultatie en Expertise: www.cce.nl.

Trifier

Trainingsbureau dat werkt met COM: www.trifier.nl

Met dank aan de teamleden van wooneenheid 8 van de Sint Jozefparochie te Deurne.