

Radicale vernieuwing zorg

Ondersteund door 

Publicatie vol voorbeelden Radicaal vernieuwen

Geplaatst op 4 juni 2018



De wensen en behoeften van cliënten en naasten voorop stellen, steeds opnieuw. En zorgmedewerkers hier aan laten bijdragen vanuit hun eigen waarden. Tientallen zorgorganisaties door het land werken hieraan. En bundelen hun krachten in de landelijke beweging **Radicale vernieuwing verpleegzorg**. Ruim een jaar na de start deelden betrokkenen 14 mei tijdens een **vernieuwingscongres** allerlei praktijkvoorbeelden. In

twee publicaties worden die belicht. **Eén is net uit**, de ander volgt op korte termijn.

Voor de extra voorbeelden waar in de publicatie naar verwezen wordt, zie onderaan dit bericht.

Rode draad



De deelnemende verpleeghuizen laten zien dat zij steeds meer persoonlijke aandacht geven aan cliënten

en hun naasten. Medewerkers voeren gesprekken met hen over hoe zij hun leven met verpleegzorg willen voortzetten. Over wat belangrijk in hun leven is. En met elkaar geven zij hier invulling aan. Mensen rondom de zorgmedewerkers, bewoners en hun naasten (zoals in ondersteunende diensten, behandelaars, leidinggevenden, bestuursleden) worden zich er meer van bewust hoe belangrijk het is om dit voor hen te faciliteren. Dit roept ook dilemma's op tussen medewerkers, cliënten en naasten.

Daarnaast zoeken deelnemers meer en meer verbindingen met andere organisaties in de beweging die tegen dezelfde vraagstukken aanlopen. Om elkaar te inspireren en (verder) aan de slag te gaan. Het besef groeit dat Radicale vernieuwing leiderschap vraagt op ieder niveau, van alle betrokkenen. Om de visie te vertalen naar dagelijks ander, nieuw handelen. Hieronder inkijkjes in voorbeelden van het Radicaal vernieuwen. [Zie de publicatie](#) voor links naar meer uitgebreide informatie over deze voorbeelden.

Lef! Met familie dieren in huis halen

1 paard, 2 hondjes, 1 tamme papegaai en 3 of 4 konijntjes in het verpleeghuis. "Wordt dat dan meteen juichend ontvangen?" "Ja", antwoordt de dochter van een bewoner, op de vraag van de interviewer tijdens het vernieuwingscongres. Ze vervolgt: "Tijdens een familie-avond kwam naar voren dat bewoners behoefte zouden hebben aan dieren in hun omgeving." Interviewer: "En hygiënegevaar dan?"

"Nou, er wordt nu gekeken wat kan, en niet meer wat niet kan. Dat is een lang traject geweest en begonnen met kleine dingetjes. Het project Radicale vernieuwing lag aan de basis daarvan. We zijn gaan kijken: wat wil een bewoner." De organisatie investeerde ook in de relaties met familie. Van een cultuur waar 'verzorging weet wat hij doet en familie op visite komt' maakt Zonnehuisgroep Amstelland zo een overgang naar een situatie waar iedereen zich thuis kan voelen en betrokken kan zijn. "Je mag nu iets bedenken, in de groep gooien, meedoen en organiseren," aldus de dochter.

Wat is eigenlijk belangrijk voor jou?

Mensen weten niet altijd precies wat hun behoeften zijn. Of hoe je omgaat met en rekening kunt houden met wat voor een ander belangrijk is. Dat geldt ook voor mensen die in een verpleeghuis wonen en mensen die zorg verlenen. Mensen die zorg krijgen durven bovendien niet altijd te zeggen dat ze iets (anders) zouden willen. Of zorg/hulp niet goed vinden. Of zij weten niet hoe je dat kunt zeggen op een manier dat voor je gevoel je veiligheid niet op het spel komt te staan. Deze mensen zijn immers afhankelijk van zorg. Daarom is het extra belangrijk met hen in gesprek te gaan over wat er voor hen toe doet. En dat medewerkers dus ook de vrijheid hebben dat te doen.



Structureel met bewoners/familie in overleg

Verschillende verpleeghuizen in de beweging werken dan ook aan een cultuur waarin daar structureel ruimte voor kan zijn. En het ook niet meer van bepaalde medewerkers afhankelijk hoeft te zijn of behoeften van bewoners vervuld worden. Zo worden er in een verpleeghuis bijvoorbeeld elke drie maanden gesprekken gevoerd per 'straat' waar mensen aan wonen. Met het vaste personeel dat in die 'straat' werkt, bewoners, managers, en familie. Bewoners kunnen dan aangeven waar ze tegenaan lopen of wat ze graag zouden willen. Alle betrokkenen kijken met elkaar wat zij kunnen doen en organiseren dat. Bekijk de video waarin medewerkers hierover vertellen [hier](#).

In een ander verpleeghuis organiseert het personeel op gezette tijden reflectiemomenten. Met bewoners, familie en elkaar. Om na te gaan of zij wel echt weten wat belangrijk voor de ander is. En of ze in de dagelijkse praktijk wel echt tegemoet komen aan wat voor mensen belangrijk is.

Meer voorbeelden!

Dit was een inkijkje in enkele van de voorbeelden. [Bekijk hier de eerste publicatie](#) die net uit is (met ook een aantal filmpjes). Later deze maand vind je in onze media ook een meer uitgebreide publicatie met onder meer diepte-interviews. Automatisch een seintje ontvangen als die verschijnt? [Meld je hier aan](#) voor onze maandelijkse nieuwsbrief. Hieronder nog een aantal voorbeelden als toegift op die in de eerste publicatie.

‘Doen waarin je gelooft is niet vanzelfsprekend’: 17 tips

“Ja, je wilt radicale vernieuwing verpleeghuiszorg! Binnen jouw instelling delen jullie deze visie. De stap om het te durven heb je ook gezet. En nu het doen! Dat brengt een hele andere dynamiek met zich mee en de vraag ‘Hoe het te doen’ komt vaak boven met als vervolgvraag ‘waarom lukt het niet?’. Het kernwoord in de oplossing is ‘gedrag’. Context bepaalt gedrag.” Zo luidde de aankondiging van deze workshop van Danaë (‘facilitators in ontwikkeling’), tijdens het vernieuwingscongres. [Bekijk hier 17 tips uit de workshop!](#)

Bewoners en medewerkers blij met mensen verstandelijke beperking



PhilaTalma is een uniek werk- en dagbestedingsproject van verpleeghuis Talma Hof, onderdeel van Zorggroep Oude en Nieuwe Land (ZONL) in samenwerking met Stichting Philadelphia Zorg.

Binnen de Talmahof verdwenen steeds meer algemene faciliteiten, zoals de horeca in de ontmoetingsruimte. Belangrijke plekken in het leven en wonen van bewoners. Een aantal cliënten met een verstandelijke beperking stroomden in met wat kleine taken. Cliënten waren enthousiast, maar lieten bovenal een verrassende ontwikkeling zien, Phila Talma bruist! Voor zowel de bewoners, de medewerkers als de cliënten werd hiermee een droom werkelijkheid. Inmiddels kan worden uitgebreid naar diverse V&V locaties in de omgeving. [In deze video](#) komen verschillende betrokkenen aan het woord over wat de meerwaarde is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt actief te betrekken bij activiteiten in verpleeghuizen.

‘Wat zou Hendrik Groen vinden?’

Kees Hulst, die Hendrik Groen speelt in de populaire tv-serie over het geheime dagboek van Hendrik Groen, sloot het congres op een ludieke manier af. Waarom het wat hem betreft niet radicaal genoeg kan legt hij hier uit:

We maakten ook een tweede filmpje waarin Hulst vertelt over de opnames van de tv-serie in het verpleeghuis waar hij aan mee werkte, en over het belang van het horen van ieders levenslied. [Bekijk het hier](#).

Foto's vernieuwingscongres

Die zijn te bekijken via de [Radicale vernieuwingspagina op Facebook](#).

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: [Samenwerken vanuit een gedeelde visie](#), [Vrijheid en veiligheid voor levensgeluk cliënten](#), [Ervaringen van bewoners, naasten en medewerkers](#), [Leven zoals je wilt](#)

Trefwoorden: [Bewoners](#), [Eigen regie](#), [Financiers](#), [IGJ](#), [Inspectie](#), [Leven zoals je wilt](#), [Medewerkers](#), [Naasten](#), [Staf- en ondersteunende diensten](#), [Van regels naar relaties](#), [Zorgkantoren](#)
