Verhuizing leidt tot elkaar versterkende behandeldiensten en zorgteams

Geplaatst op 7 juni 2019

“Bij Stichting Zorgcentra De Betuwe zijn we vier jaar geleden begonnen vanuit de opdracht van de organisatie aan de behandeldienst: Ga samen met de zorgteams zo dicht mogelijk om de cliënt staan. Gelijkwaardigheid en verbinding tussen de zorgteams en behandeldienst met als doel: betere zorg voor de bewoners.” Zo was te lezen in de aankondiging van deze ‘doe-sessie’. Die ik bijwoonde tijdens de landelijke inspiratiebijeenkomst Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg op 13 mei 2019 in Spant! in Bussum. Er werd dan ook actief uitgewisseld over de vraag: wat is er nodig om tot werkelijke horizontale samenwerking te komen?

Zo’n vijfendertig behandelaars zaten met zijn allen op één locatie bij elkaar in een vleugel. Dus de specialisten ouderengeneeskunde, psychologen, logopedisten, ergotherapeuten, fysiotherapeuten en geestelijk verzorgers. “Vanuit die ene locatie zwermden wij wel uit naar de andere locaties waar Zorgcentra De Betuwe zorg verleent.” Vertelt Urselien de Ridder, assistent van de vakgroep Fysiotherapie. In de omslag naar zelfsturende teams in 2015 zijn de vijfendertig behandelaren verdeeld over drie teams en werd voor één van die teams gezegd: jullie gaan echt naar de locaties toe, niet hier zitten maar je opdelen over de locaties en van daaruit werken. “Dat was een beetje het strafbankje, niemand wilde daar naartoe.” Weet de Ridder. “Dit overgangsproces ging dus ook niet zomaar kan ik je vertellen. Bij veel mensen was er angst om het anders te gaan doen.

Lees verder onder de foto



Sprong in het diepe

Ik weet dat ik het gelukkigst ben geworden van de momenten in mijn leven waar ik verandering omarmde, dus ik heb de sprong in het diepe gewaagd. Maar uit onszelf hadden de behandelaars in ons team deze omslag ook niet gemaakt. Het was wel pionieren, de locaties waren er niet aan gewend, verwelkomden ons ook niet altijd met open armen en met de nodige argwaan. En de faciliteiten waren er ook niet op de nieuwe locatie. We hebben echt heel veel dingen zelf moeten doen, ook omdat er geen managers meer waren. Maar uiteindelijk zijn we juist ook door het pionieren een heel sterk team geworden, ook in de verbinding met de zorgteams. Dat hebben we ook echt moeten verdienen, gewoon door er te zijn.” Waar er voorheen strijd kon zijn tussen wat de zorgmedewerker wilde en wat de behandelaar het beste leek is door veel investering in het samen tot beslissingen komen de sfeer nu constructief. De Ridder: “Het komt vooral aan op investeren in de verbinding en gelijkwaardigheid nastreven. Het is onze ervaring dat de Behandeldienst daar een grote rol in heeft. Zonder echte verbinding gaat het nooit werken. Wij merkten dat collega’s zorg de behandelaren vaak arrogant vonden.”

Meer kans van slagen

Achteraf bezien, gingen beslissingen voorheen wel op basis van een vraag vanuit de dagelijkse zorgpraktijk, maar omdat de behandelaren daar niet dagelijks verkeerden hadden ze eigenlijk geen idee wat daar echt gebeurde. Nu weet assistent Fysiotherapie De Ridder bijvoorbeeld beter wie cliënten en familie zijn en wat hen zoal drijft. En kan een behandeladvies beter tot stand komen op basis van het dagelijks leven van de

mensen om wie het gaat – en mensen in hun omgeving onder wie ook de zorgverleners – met meer kans van slagen.

De Ridder: “Wij hebben het als behandelaren drukker gekregen, waar voorheen vragen onzichtbaar bleven, zitten we er nu veel dichter bij. Eén van de drie behandelteams is op de oude locatie blijven werken. Zij hebben het wel moeilijker dan wij, voor hen is de verleiding veel groter om in het oude stramien waar ze altijd in zaten door te werken. Wij werden gedwongen om het anders te gaan doen.”

Ciska Heemsbergen, verpleegkundige die met Urselien de Ridder samenwerkt vult aan: “Jullie zijn er gewoon elke dag. De lijntjes zijn zoveel korter, er hoeft geen bewoner langer in een verkeerde rolstoel te zitten dan nodig. We kunnen elke dag even sparren met elkaar, even de tijd nemen is veel makkelijker geworden.” De Ridder vult aan: “Soms gaat dat ook informeel en krijg je de vraag of je zin hebt in een pannenkoek die op de groep gebakken wordt. En dan eet je er soms eentje mee.”

Maximaal

Urselien de Ridder: “Er gaan in een zelfsturende organisatie dingen mis, maar voorheen ging er nog veel meer mis. Het is niet zaligmakend en voor sommige werknemers blijft het lastig.” Heemsbergen geeft ook aan dat het werk er niet minder om geworden is met de omslag van Rijnlands werken/zelfsturende teams. Maar: “het is prachtig te zien, in een team als waarin ik werkzaam ben, dat ons aller verantwoordelijkheid enorm is gegroeid naar de bewoners en dat we daardoor eerder durven aan te kloppen bij de fysiotherapeuten en de assistent! Er zijn geen afstanden meer merkbaar, heerlijk.”

De Ridder: “Voor het geheel kan ik zeggen dat wij met meer plezier werken, maximale vrijheid en maximale verantwoordelijkheid, geeft veel werkplezier.” Heemsbergen: “Ook ik realiseer mij elke dag weer wat die maximale vrijheid doet voor mijzelf en daarmee mijn werkplezier verhoogt!” De vakgroepassistent vult aan: “En dat werkt door op de bewoners, waar het uiteindelijk om gaat.”

Kijkje nemen

Aan het einde van de actieve sessie klinkt de opluchting: “Er is dus wel hoop dat het kan veranderen.” Waarop de professionals van Zorgcentra De Betuwe laten weten dat wie daar interesse in heeft altijd contact op kan nemen om een kijkje te nemen. Dat kan via u.deridder@stzdb.nl

---

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: Samenwerken vanuit een gedeelde visie, Ervaringen van bewoners, naasten en medewerkers
Trefwoorden: Behandelaars, Medewerkers, Van regels naar relaties, Zorgcentra de Betuwe