

Radicale vernieuwing zorg

Ondersteund door 

De Leyhoeve wil regels begrijpelijk maken

Geplaatst op 15 juni 2017



Renske Jetten is projectleider Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg, van regels naar relaties bij Woonlandschap De Leyhoeve in Tilburg. Jetten: “De Leyhoeve maakt onderdeel uit van een landelijke beweging die ‘ja’ durft te zeggen tegen verandering, die durft te dromen dat het leven na je werkzame leven tot aan je laatste dag betekenisvol is.” Mensen betrokken bij alle nu in totaal 33 verpleeghuizen in de ‘kern’ en ‘ring’ van de beweging

Radical vernieuwing verpleeghuiszorg, zochten elkaar 22 mei dit jaar op. Om ervaringen met het radicale vernieuwen uit te wisselen, van elkaar te leren. De Leyhoeve, vernieuwer in de kern, organiseerde een vernieuwingssessie aan de hand van hun ervaringen en inzichten tot dusver.

Jetten: De Leyhoeve zoekt naar het waarom van dingen. Zijn de regels in de zorg zinnig en nuttig en staan deze ten dienste van de veiligheid of het comfort van de bewoner? Dragen ze bij aan dat die een waardevol leven kan leven, het gevoel kan hebben ertoe te doen? Welke regels zijn verplicht en welke regels zijn door de instelling in het leven geroepen? Zijn de zorgregels bekend en is dat eigenlijk nuttig? Welke regel zou onmiddellijk moeten worden afgeschaft?

Alles kan-mentaliteit

Deze ‘alles kan’ mentaliteit komt mooi naar voren in onderstaand impressiefilmpje van het tweede congres dat De Leyhoeve 9 mei 2017 in het kader van Radicale vernieuwing organiseerde in een reeks van negen. Het tweede congres had een soortgelijk programma als de vernieuwingssessie van 22 mei en de interacties zoals beschreven in dit artikel weerspiegelen de sfeer op het congres.

Leydraden

De Leyhoeve probeert dus vanuit de bewoner te redeneren waarbij de centrale vraag wordt gesteld: zouden wij dit ook zo voor onze eigen ouder willen? Bewoners, familie, mantelzorgers, cliëntenraad,

verschillende hoogleraren, afstuderende studenten van de hotelschool Maastricht, personeel en directie hebben in de afgelopen maanden samen de Leydraden ontwikkeld. Vanuit de ervaring dat regels in de zorg nu vaak ingewikkelder dan nodig zijn. Deze Leydraden bieden een leidraad voor betekenisvolle zorg en hebben tot doel de zorgregels begrijpelijk en toegankelijk te maken. Jetten: “Ze geven richting aan het leveren van maatwerk ten aanzien van basiszorg en de kwaliteit van leven.”

Stellingen

In een interactieve sessie neemt de projectleider van De Leyhoeve de deelnemers mee op reis. Een reis in het teken van de Leydraden. De reis begint bij de eigen ervaringen van de deelnemers. Aan de hand van een aantal stellingen wordt de zin en onzin van regels besproken.

1. Er zijn te veel regels voor zorgmedewerkers. Renske weet dat er in totaal 486 beleidsregels zijn. Een deelnemer meldt dat voor veel zaken toestemming moet worden gevraagd of wordt gedacht dat toestemming nodig is. Een ander werkt op een gesloten afdeling en is gebonden aan nodige en onnodige regels.
2. De regels zijn ingewikkeld. De deelnemers ervaren de regels als ingewikkeld. De omslag is gaande dat de medewerkers moeten meedenken. Dit wordt door sommigen als een probleem ervaren. De regels kunnen ingewikkeld zijn, zeker als het gaat om wat een mantelzorger of vrijwilliger mag.
3. De meerderheid van de regels is onzinnig. Een enkele hand gaat omhoog, veel twijfelende gezichten. Uit onderzoek van de Leyhoeve komt naar voren dat de regels vaak niet onzinnig maar ingewikkeld zijn. De focus ligt momenteel te veel op het administratieve systeem. Een deelnemer weet: door regels op regels is het vaak moeilijk om je werk uit te voeren. En als je de achtergrond ervan eenmaal weet, is mijn ervaring ook dat ze vaak niet onzinnig zijn maar wel ingewikkeld.

Een andere deelnemer meldt dat aan de regels van de zorgverzekeraar moet worden voldaan. “Dit leidt ertoe dat meer aandacht is voor de systeemwereld en niet meer voor de bewoner.” Er wordt verwezen naar het voorbeeld van de ‘paarse krokodil’. In een bekende reclame is een kind bij een zwembad zijn krokodil vergeten en die staat achter de baliemedewerker. Maar in plaats van dat die gepakt wordt en aan de jongen gegeven, moet er eerst een ellenlang formulier ingevuld worden, dat verwerkt moet worden, waarna er binnen enkele dagen contact met de jongen wordt opgenomen.

Kijkje in de Leyhoeve-keuken

Renske voegt toe dat dit een duidelijk voorbeeld is dat ‘het waarom’ de basis moet zijn. De interesse moet op degene om wie het gaat worden gericht waarbij in de zorg de verbinding tussen de bewoners en verzorging centraal staat. Zo kom je tot waarde-volle zorg.

Hoe dat er bij De Leyhoeve zoal aan toe kan gaan, laten Renske Jetten en haar collega Evianne Riemens in een video zien, opgenomen in De Leyhoeve in Tilburg. De reis gaat via de film verder via een aantal stops bij medewerkers (zoals een zorgcoach, wijkverpleegkundige en huiskamer moeder) van De Leyhoeve die hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van de Leydraden. Wat was hun motivatie om dat te doen?

Jetten licht de Leydraden nog kort toe: de meeste regels betreffen de achterkant van de zorg. Alle verplichte regels staan in een 'Leydraad'. De Leydraad is onderverdeeld in vier pijlers. Alle regels staan hierin opgenomen maar zijn op een begrijpelijke wijze geformuleerd.

De Leydraden worden door De Leyhoeve met anderen gedeeld als deze definitief zijn vastgesteld. Uit de vernieuwingssessie komt naar voren dat de Leydraden een inspiratiebron kunnen vormen voor andere organisaties om eigen leidraden op te stellen.

Reacties deelnemers op vlog

- Ook de staatssecretaris is aan regels gebonden.
- Regels moeten er zijn, maar niet zoals ze er nu zijn.
- De regels zijn zinnig en nodig maar ingewikkeld.
- Door regels wordt de situatie werkbaar en veilig.

Jetten vult aan: medewerkers kijken samen naar de kwaliteit van het leven van de bewoner en zoeken naar de beste manier om deze te combineren met de veiligheid van de zorg. Medewerkers bij De Leyhoeve wordt ook gevraagd iets moois te doen voor de bewoners. Dat kan zijn na het werk naar de markt te gaan of een keer koken voor een bewoner en de mantelzorger. Vanuit de eigen motivatie geven de medewerkers een geluksmomentje aan de bewoners. En door medewerkers handvaten aan te reiken kunnen zij hun creativiteit en eigen persoonlijkheid in de Leydraden toevoegen.

Een cultuuromslag binnen een organisatie kan worden bereikt door te redeneren en te motiveren vanuit de vraag wat je voor je ouder zou willen, aldus Jetten.

Wie mag medicijnen geven?

Een streven van De Leyhoeve is dat ook huiskamervaders en -moeders medicatie mogen verstrekken. Na een goede training zorgen zij dan dat de bewoner op zijn tijd en wens de medicatie krijgt toegediend. De situatie in de Leyhoeve met huiskamervaders en -moeders (lees daar meer over in dit artikel) is nieuw en wekt de interesse van veel andere verpleeghuizen: kunnen wij ook niet zoiets organiseren? Naast de uren van zorgmedewerkers is er door dit concept de hele dag en avond een vader of moeder op een van de huiskamers aanwezig. Met specifieke aandacht voor het welzijn van de bewoners.

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: [Knellende regels](#), [Ambassadeurs](#)

Trefwoorden:

Ambassadeur, Bewoners, Communicatie, De Leyhoeve, Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg, Projectleiders, Regels, Van regels naar relaties