

# Radicale vernieuwing zorg

Ondersteund door 

## “Daar heb je haar van de bingo”

Geplaatst op 21 juni 2022



Het blijft een beetje gek: praten over hoe belangrijk welzijn is. Je gaat als kapper toch ook niet vergaderen over dat het niet alleen belangrijk is dat het geknipt is, maar ook dat het leuk staat. Aandacht voor welzijn bij het zorgen voor andere mensen zou vanzelfsprekend moeten zijn.

### Grote belangstelling

Eva van Zelm, coördinator Radicale vernieuwing bij [Topaz](#), was dan ook verbaasd door de overweldigende

belangstelling vanuit organisaties door het hele land toen Marianne Andrée-Wiltens, coördinator informele zorg bij Topaz, en Eva nietsvermoedend [een overlegje organiseerden over dit onderwerp](#). Gewoon vanuit nieuwsgierigheid, zo van: hoe doen jullie dat eigenlijk? Er bleven maar aanmeldingen binnenstromen. Dit artikelje is een samenvatting van wat daar aan bod kwam. Geschreven door Eva van Zelm.

### Niet vanzelf

Want vanzelfsprekend of niet, het gaat kennelijk niet vanzelf. Dat ligt niet aan of we het belangrijk vinden of niet. We vinden het allemaal belangrijk. Het ligt ook niet aan hoe we kijken naar welzijn. We vinden allemaal: welzijn is niet alleen maar ‘leuke dingen doen’, het zit in alles en vaak juist in de kleine dingen. Snappen we.

### Twee smaken

Maar snappen is nog niet kunnen. Ik bedoel: ik snap hoe een handstand werkt, maar ik kan het niet. We doen van alles om “het” (welzijn, niet de handstand) te kunnen. Hoe we dat doen verschilt per organisatie. Er zijn grofweg twee smaken:

1. Welzijn is van iedereen, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Er is dan ook geen aparte functionaris voor.

2. Welzijn is 'belegd' bij een daarvoor aangewezen persoon: een welzijnscoach, welzijnsmakelaar, activiteitenbegeleider, noem maar op.

## **Gezamenlijk verantwoordelijk**

Eigenlijk vindt iedereen dat welzijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Er is dus wat voor te zeggen om het niet bij een aparte persoon te beleggen. Dat werkt als je drie dingen regelt:

1. Zorg dat iedereen het kan. Iedereen snapt een beetje hoe het werkt en wat er bij komt kijken. Snappen dat welzijn belangrijk is en ook in kleine dingen zit is niet genoeg. Je moet op z'n minst kunnen uitvinden waar iemand blij van wordt; je moet wat kunnen organiseren en je moet andere mensen kunnen betrekken om het tot een succes te maken.
2. Verdeel de taken. Bespreek wie wat doet. Anders schieten 'de leuke dingen' er gemakkelijk bij in. Wassen, aankleden en eten doen we wel. Maar wie zorgt er vandaag voor dat we naar buiten gaan?
3. Pleeg onderhoud. Het vraagt onderhoud. Dit houdt in: je moet organiseren dat je met elkaar (collega's, bewoners, familie, vrijwilligers) op gezette tijden praat over: hoe doen we het nu en gaat het nog goed?

## **Niemand**

Lukt dit niet, dan is welzijn niet van iedereen, maar van niemand. En dan doen we met elkaar veel minder dan we zouden kunnen en moeten doen om te zorgen dat mensen het fijn hebben. Dit is een reëel risico en daarom kiezen de meeste organisaties voor optie 2, waarbij welzijn is belegd bij een aparte persoon. Bij deze organisaties zie je vaak dat er de afgelopen jaren een ontwikkeling is geweest, waarbij deze persoon vroeger verantwoordelijk was voor het organiseren van leuke dingen (de 'klassieke' activiteitenbegeleider) en tegenwoordig een coachende rol heeft in de teams. Ook hier is dus het uitgangspunt: 'welzijn is van iedereen', maar de verantwoordelijkheid van het onderhoud is belegd bij één persoon. Dit kan werken, maar werkt lang niet altijd. Waar het niet werkt, zie je dat deze persoon nog wordt gezien in het licht van vroeger: 'daar heb je haar van de bingo'. Vaak heeft deze persoon ook een verbindende rol, denk aan het betrekken van familie en vrijwilligers, waarbij dezelfde vraag opdoemt: is dat eigenlijk niet ook van iedereen? Kortom: ook hier is het dus heel belangrijk dat je goed met elkaar helder maakt: wie doet nu wat?

## **Simpel is niet makkelijk**

Er zijn meerdere wegen die naar Rome leiden, maar één ding staat vast: je moet wel iets doen, anders kom je niet in Rome. Het is simpel: je moet het er met elkaar over blijven hebben (een ECD, een Doodle bord of een levensboek is echt niet genoeg). Maar simpel is niet hetzelfde als makkelijk. Want als het zo simpel is, waarom lukt het dan vaak nog niet goed genoeg? Hier lijken een paar dingen in de weg te staan:

1. We vinden 'zitten en praten' geen werk. Nou, dat is het wel. Sterker nog: goed samenwerken zónder af en toe praten is meer geluk dan wijsheid.
2. Waar halen we de tijd vandaan? Dat is een hele goede vraag en wat er niet is, is er simpelweg niet. Maar als je dit punt naast het vorige punt zet, dan kan het best zo zijn dat we er te vaak nog niet

prioriteit aan geven en daarom dus ook geen tijd. Want als het super belangrijk is, zou het dan niet bovenaan het lijstje moeten staan op elke zorgleefplanbespreking, teamoverleg, bewonerbespreking, gedragsvisite, audit, werkoverleg, familie-avond, koffie-momentje, dagstart, MT en al die niet te onderschatten kleine gesprekjes door de dag heen?

3. Wie is er nou van? Of beter nog: wie is nou precies waarvan? Als je daar niet duidelijk over bent naar elkaar, dan blijft het ergens in het midden hangen en bestaat de kans dat er niets gebeurt. Alles goed en wel, maar dat kunnen we niet maken naar de mensen die van ons afhankelijk zijn voor een fijne dag. Dus ook hier geldt: toch maar even de koppen bij elkaar:  
hoe zullen we het doen vandaan? En wie doet dan wat? En dan gaan met die banaan!

## Hulp nodig?

Heb je vragen over het organiseren van welzijn? Zit je met een dilemma? Neem vooral contact op: [radicalevernieuwing@loc.nl](mailto:radicalevernieuwing@loc.nl)

---

## Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

**Thema's:** [Beweging verbreden en verdiepen](#), [Samenwerken vanuit een gedeelde visie](#), [Ervaringen van bewoners, naasten en medewerkers](#)

**Trefwoorden:** [Begeleiders](#), [Behandelaars](#), [Bewoners](#), [leefplezier](#), [Medewerkers](#), [Naasten](#), [Topaz](#), [Vrijwilligers](#)