

Radicale vernieuwing zorg

Ondersteund door 

Verpleeghuis Riederborgh: van 80 procent medisch naar 80 procent welzijn

Geplaatst op 15 juni 2017



Zorgorganisatie Riederborgh startte haar deelname in de beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg met twee 'verkenningen in de wereld van waarde-volle zorg'. Die vormen een opstap in de beweging naar radicale vernieuwing. Met als doel om de omslag te gaan maken van 'regels naar relaties'. Zodat verpleeghuiszorg echt kan draaien om wat van waarde is voor mensen die zorg krijgen, hun naasten en medewerkers. Zodat mensen kunnen leven

en zorg krijgen op manieren die bij hen passen. En medewerkers met plezier en passie kunnen werken. Een inkijkje hoe Riederborgh hier aan werkt.

Riederborgh deed de verkenningen met zorgverleners, mensen van ondersteunende diensten, cliëntenraad, ondernemingsraad, mantelzorgers, vrijwilligers, leidinggevendenden, raad van toezicht en andere betrokkenen zoals verzekeraar en gemeente. Zij benoemden samen onderwerpen om de komende tijd uit te gaan werken:

- wij zijn de zorgleefgemeenschap
- het 'er toe doen boek' als basis
- actief in de wijk
- binnen/buiten integreren
- en een omslag van de nu 80 procent medische focus en 20 procent welzijn naar straks 80 welzijn en 20 medisch.

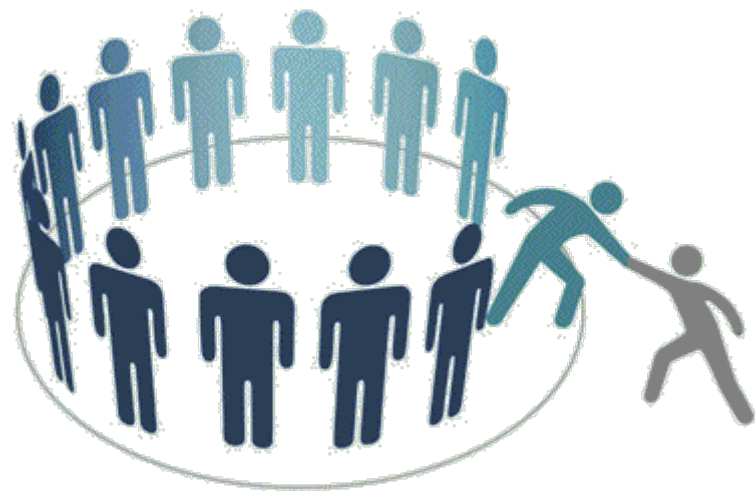
80 procent medisch naar 80 procent welzijn

Dit is bewust zo geformuleerd, weet Casper van der Most, projectleider Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg bij Riederborgh. "Daardoor is het ook een gezamenlijke uitdaging. Dit is belangrijk, door

de medische kant delft welzijn wel eens het onderspit. We willen welzijn dus veel meer op de voorgrond zetten.”

Klant niet alleen koning

De basis is dan de zorgleefgemeenschap. Die speelt een belangrijke rol in de beweging van het denken in organisatiesystemen (vaste regels, afgebakende rollen, functies, bevoegdheden) naar relaties. “Riederborgh stapt over van het institutioneel denken naar het vormen van een zorggemeenschap, waarin eenieder in deze gemeenschap zijn/haar verantwoordelijkheid neemt binnen een gelijkwaardige relatie met elkaar. Bewust hebben we het woordje ‘zorg’ aan de gemeenschap gevoegd, doordat we hoewel eenieder gelijkwaardig is, met kwetsbare mensen te maken hebben.” Aldus de projectleider.



“In feite illustreert dit plaatje het goed: iedereen hoort erbij en niemand valt erbuiten, iedereen doet ertoe.”

Van der Most vervolgt: “Het creëren van een zorgleefgemeenschap gaat niet van de ene op de andere dag. Zoals we in een tijdsbestek van ruim 40 jaar zijn gegroeid van een bejaardenhuis naar een volwaardig verpleeghuis, zo zijn we in korte tijd met zoveel zaken bezig geweest, wat steeds naar een centraal punt werkt: kwaliteit van zorg zal het beste gedijen en tot zijn recht komen in een zorggemeenschap.” Klant is bij Riederborgh ook geen (of niet de enige) koning, “ook ieder personeelslid is net zo belangrijk. Iedereen is dus gelijkwaardig en van waarde. In bredere gemeenschappen rondom de bewoner en ook buiten het verpleeghuis.”

Zorgen voor de binnenwereld

“We willen dus veel meer stappen zetten in de leefwereld. Van de bewoner, maar ook van personeel. Natuurlijk merken we ook nog dat veel oudere medewerkers die lang werken voor Riederborgh in hun hoofd hebben: je moet een bewoner helpen met zijn overhemd aandoen, want dat gaat sneller dan dat je iets verzint dat de bewoner zelf zijn knoopjes dicht kan blijven doen.” De organisatiecultuur gaat dus nog uit van overnemen, ‘zorgen voor’. “We willen graag naar een cultuur waar we uit leren gaan van ‘zorgen dat’. Waar we elkaar hier ook op aan kunnen spreken.”

Ook personeel koning

Een grote groep van de medewerkers heeft een training gevolgd met als thema: de nieuwe Riederborgh-medewerker. "Niet alleen maar zorg geven, maar ook ontvangen." Met ontvangen bedoelt Van der most: in ontvangen zit veel meer dat je ook open staat voor de mooie momenten, en dat je die ook echt bij jezelf binnenlaat. Daarvoor is het nodig om tijd en ruimte te creëren, zodat je rustmomenten kunt vinden om ervaringen bij je binnen te laten komen. En je dat voor jezelf een plek kunt geven.

Door gebruik van de U-theorie, komen we veel meer bij de mens en personeel zelf te staan. En stellen we ook de vraag: wat doet dit met jezelf? Zo werken we eraan dat je tijdens je werk signalen ook echt kunt ontvangen. Dat is belangrijk want daarmee ben je beter in staat om signalen van bijvoorbeeld bewoners een plek te geven." Belangrijk voor de organisatie, bewoner én medewerker dus. "Daarmee ontwikkel je ook jezelf en kun je zelf ook een leerslag maken. Wat doet dit nu met mij? Hoe komt dat? Daar willen we ook meer aandacht voor.

Ouderen Doen Ertoe boek

In 2014 is een onderzoek afgerond, specifiek voor Riederborgh, wat in het boek Ouderen doen ertoe te lezen is. Vaak denken ouderen er niet meer toe te doen en is ook de zorg ingesteld dat een zorgvrager vooral vraagt. Maar deze mensen hebben juist nog zo veel te geven en over te dragen, zoals de geschiedenis, ervaring, het er zijn voor de ander. De titel heeft een dubbele lading: de eerste 3 letters van deze woorden vormen het woord ODE, een ode aan de ouderen. De resultaten uit interviews, de wens van bewoners om van betekenis te mogen zijn en blijven hebben een basis gevormd om de zorgleefgemeenschap te vormen.

Actief in de wijk

Het genoemde boek Ouderen doen ertoe, is niet alleen een onderzoek gericht op de interne/intramurale situatie. Daarin is ook 'buiten Riederborgh' meegenomen. Daar werden dezelfde wensen geuit als binnen de instelling en is ook de wijk actief betrokken bij het nog van betekenis zijn. Zo zijn er belcirkels opgericht en helpen mensen in de wijk elkaar met hand- en spandiensten. Dit gedachtegoed wordt steeds verder uitgewerkt door werkgroepen als Burger aan Zet en het opzetten van levensverrijkende diensten.

Binnen en buiten integreren

We snappen dat de mensen die nu 'buiten' wonen, de toekomstige bewoners voor 'binnen' zijn. We proberen daar nu al op te anticiperen, wat wil deze burger nu, is dat een andere vraag dan die van de huidige bewoners, die van een andere generatie zijn? En hoe halen we 'buiten' zo veel mogelijk naar binnen? Dan kijken we: wat is er binnen, wie wonen er, welke hobby's hadden ze en kan er een vereniging naar binnen komen of kan diegene van binnen naar buiten om nog deel te nemen aan die of die hobbyclub.

Grootste uitdaging

Zo zetten we kleine stappen en nemen de wensen van de bewoners mee. Er zijn participatie avonden, waarop de familie en bewoners met elkaar nadenken over hoe er zaken beter kunnen. Er zijn ook huiskamer assistentes bij Riederborgh aangenomen om aanwezig te zijn op de huiskamers om zo ook het

welzijn van de bewoners te ontdekken en daardoor te kunnen vergroten.”

De grootste uitdaging bij Riederborgh om dit alles te bereiken is “toch om alle medewerkers mee te kunnen nemen in deze omslag. We zijn kleine organisatie. In het begin heb je ambassadeurs. Hoe zorgen we er nu nou voor dat we ook de rest meenemen? We benaderen mensen om zelf met ideeën te komen en initiatieven, dat vraagt van de hele organisatie wat. Want vaak is de bestaande cultuur nog veel top down.” Dat neemt niet weg dat Casper het gesprek enthousiast afsluit, en nog wil laten weten: we hebben er zin in om telkens onze piketpaaltjes te slaan en naar de volgende te gaan!

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: [Samenwerken vanuit een gedeelde visie](#)

Trefwoorden: [Bestuurders](#), [Communicatie](#), [Medewerkers](#), [Riederborgh](#), [Vrijwilligers](#), [Zorgkantoren](#)