

Radicale vernieuwing zorg

Ondersteund door 

We zijn er nog niet...

Geplaatst op 6 november 2019



Sinds 15 april 2019 ben ik werkzaam als projectleider bij de Leyhoeve Zorg, onderdeel van Woonlandschap de Leyhoeve en sinds de start deelnemer en ambassadeur van de beweging radicale vernieuwing verpleeghuiszorg. Inmiddels ben ik dus 'al' weer ruim zes maanden aan de slag. En in die zes maanden heb ik vaak de vraag gekregen waarom we eigenlijk meedoen aan de beweging en wat dit in de praktijk voor De Leyhoeve betekent? Graag neem ik jullie mee in mijn observaties tot nu toe.

Voor wie ons nog niet kent: De Leyhoeve Zorg is een prachtig concept. Kleinschalig en volledig uitgewerkt vanuit de wensen en behoeftes van onze bewoners en hun naasten. 'Hoe zou ik het voor mijn moeder willen?' is de vraag die mijn collega's zichzelf dagelijks stellen. Aansluiten bij bewoners en naasten is

belangrijker dan het volgen van regels en procedures.

Bij mijn start was ik dan ook diep onder de indruk van dit gedachtegoed. Alle theorieën over klantbehoefte en klanttevredenheid waren hier in de praktijk al gerealiseerd. Ook het binnenkomen in De Leyhoeve is elke dag weer een feestje: een prachtige inrichting en altijd een warm en hartelijk welkom. Maar zoals dat gaat met prachtige verhalen; ook hier geldt dat de praktijk weerbarstig is.

Radicale vernieuwing: van regels naar relaties... naar regels?

Radicale vernieuwing heeft als slogan 'van regels naar relaties'. Binnen De Leyhoeve Zorg was dat vanaf dag één in haar bestaan al volledig het geval. En toch.

Toen ik begon leek er juist een behoefte aan *meer* regels te zijn. Want zonder regels vanuit de relatie werken bleek lastig, bleek elke dag opnieuw balanceren en vooral heel hard werken. Waar zat 'm dat dan in, vroeg ik me af? Al sparrend met mijn collega-projectleiders uit het landelijk netwerk kwam ik tot een paar interessante inzichten.

Wat blijkt bijvoorbeeld: als je regelloos werkt moet je volledig kunnen vertrouwen op het vakmanschap van alle medewerkers én het oplossingsvermogen van een team. Prachtig uitgangspunt, niks meer aan doen zou je zeggen. Maar wat nu als die ene collega in de zorg steeds met prachtig lang gelakte nagels aan de slag gaat? Of een collega weigert een bewoner te helpen omdat het even niet uitkomt? Moeten we *daar* dan regels voor optuigen? Of moeten we er vanuit gaan dat het team dat zelf oplost? En *als* we het laten oplossen door het team, hoe gaat een 18-jarige dan haar 50-jarige collega aanspreken op die prachtige kunstnagels? Dat op zichzelf zijn al boeiende vragen.

Radicale vernieuwing: rust en stabiliteit

Wat het vervolgens lastig maakt is dat De Leyhoeve Zorg in haar korte bestaan toch al een redelijke historie heeft opgebouwd. Een historie van ambities, experimenten en wisselingen in de aansturing. Nu ben ik zelf een fervent voorstander van 'leren is proberen'. Op kleine schaal nieuwe manieren van werken en technieken uitproberen en op basis van de opgedane ervaringen verder verbeteren. Maar een *te* grote hoeveelheid aan veranderingen en experimenten kent ook een risico: mensen worden 'verandermoe'. Hebben geen energie meer om met elkaar in gesprek te gaan. Hebben misschien zelfs wel liever regels, omdat dat lekker makkelijk is, omdat je dan niet steeds in discussie hoeft. Aan regels moet iedereen zich ten slotte gewoon houden.

Kijkend naar de opzet en de intenties van De Leyhoeve Zorg *en* de praktijk van de afgelopen jaren, is het dan ook mijn overtuiging dat een organisatie een bepaalde mate van 'rust' en stabiliteit nodig heeft om te kunnen werken vanuit de relatie. Pas als die rust er is, is het voor teams mogelijk om met elkaar vorm en inhoud te geven aan het eigen vakmanschap. En is er ruimte om elkaar aan te spreken als dat nodig is.

Zoektocht naar juiste balans

Kortom, we zijn binnen De Leyhoeve Zorg nog niet klaar met radicale vernieuwing. We zullen continu

moeten blijven zoeken naar een juiste balans: wat is er nodig om volledig vanuit de wensen en behoeften van onze bewoners te kunnen werken? Wat is er nodig om onze medewerkers daarin de ruimte te geven om dat te doen? En wanneer moeten we *wel* regels afspreken en hoe doen we dat dan?

In die zoektocht staan we gelukkig niet alleen. Binnen de beweging is elke organisatie op zijn volledig eigen wijze bezig om meer en meer te werken vanuit de relatie met bewoners en naasten. Dat bindt ons. En doordat we het allemaal op een andere manier doen en daarin onze eigen ervaringen opdoen leren we veel van elkaar *en* raken we door elkaar geïnspireerd.

Daarmee raken we ook aan het hart van het waarom van radicale vernieuwing verpleeghuiszorg bij De Leyhoeve Zorg. Eén van mijn collega's, huiskamermoeder in Tilburg, verwoordde het mooi toen ze tegen onze bestuurder zei: 'Willen jullie alsjeblieft zo veel mogelijk organisaties besmetten? Want dan kunnen wij later óók op zo'n mooie en fijne manier oud worden.'

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: [Knellende regels](#), [Beweging verbreden en verdiepen](#), [Samenwerken vanuit een gedeelde visie](#), [Betrokkenen binnen zorgorganisaties](#)

Trefwoorden: [De Leyhoeve](#)