

Leven zoals je wilt! op een afdeling voor dementie in het verpleeghuis

**LEVEN
zoals je
WILT**

Binnen de afdeling 'Juliana 4' van Zonnehuisgroep Amstelland is een verandering gaande door *Leven zoals je wilt!* Op deze afdeling verblijven mensen met dementie. De verandering op deze locatie gaat over anders kijken naar en mét de cliënt, zodat deze meer kan leven zoals hij wil. Door meer aandacht te hebben voor de persoon die bij hen verblijft en de naasten, is men erin geslaagd een beweging op gang te brengen die beter mogelijk maakt om zoveel mogelijk cliëntwensen in te willigen.

Juliana 4 is de zorg anders gaan organiseren. Door meer aandacht te hebben voor de persoon die bij hen verblijft is men erin geslaagd een beweging op gang te brengen die beter mogelijk maakt dat een cliënt kan leven zoals hij/zij wil.

Wat wil de cliënt?

Het lijkt zo'n eenvoudige vraag met een simpel antwoord; de cliënt wil gezien en gehoord worden. Maar niet alleen dat. Wat de ene dag de wens van een cliënt kan zijn, is de andere dag veranderd. En hier kun je alleen aan voldoen als je continu met elkaar, waar dat mogelijk is, in gesprek blijft. En als dat niet met de cliënt kan, dan met naaste(n) van de cliënt.

Wat heeft Juliana 4 gedaan?

Voorheen maakte een opnamecoördinator kennis met een cliënt en praatten we over de benodigde verzorging en verpleging. Er werd uitgelegd wat het verpleeghuis kon bieden. Familie, medewerkers, zorgprofessionals en behandelaren ervoeren soms een afstand. Over het algemeen waren de regels leidend bij dit soort gesprekken. Het interessante is dat we vanuit geldende wet- en regelgeving niet tegen belemmeringen zijn aanglopen, maar wel vanuit eigen werkafspraken of de gewoonten en cultuur van medewerkers.



Leven zoals je wilt! op een afdeling voor dementie in het verpleeghuis

Nu kijken medewerkers op de afdeling samen met de cliënt en zijn naasten elke dag wat de cliënt wil. Ze gaan in gesprek met cliënten en hun naasten om hen te leren kennen en hun wensen en behoeften te blijven zien. Om er vervolgens zo goed mogelijk bij aan te sluiten. Medewerkers hebben geleerd hierbij altijd vanuit mogelijkheden te denken, te zoeken naar hoe het wél kan.

Soms lijken ze nog steeds grenzen aan te treffen, maar door het erover te hebben verdwijnen deze grenzen bijna altijd in het belang van de cliëntwens. De onrust bij cliënten neemt hierdoor af en er ontstaat een thuis voor cliënten en familie. Dat heeft ook een effect op de sociale omgang op de hele afdeling; men houdt rekening met elkaar en zorgt voor elkaar, ook als de cliënt toevallig niet jouw naaste is. Iedereen is even belangrijk voor de kwaliteit van leven van de cliënt.

En een fantastische bijvangst hiervan is dat deze werkwijze de intrinsieke motivatie van medewerkers aanspreekt: ze zijn immers in de zorg gaan werken om zo goed mogelijke zorg te kunnen verlenen aan cliënten. Als ze merken dat deze zorg goed aansluit, dat er een fijne sfeer hangt op de afdeling, dan motiveert hen dat. Deze werkwijze spreekt de intrinsieke motivatie van medewerkers aan: ze zijn immers in de zorg gaan werken om goede zorg te kunnen verlenen aan cliënten.

'Een cliënt wilde graag een bad nemen. Samen met de technische dienst hebben we mogelijk gemaakt dat er op de afdeling een bad is aangesloten in de badkamer.'

Wat vraagt dit van de organisatie?

De cultuurverandering ging met vallen en opstaan. Al met al is het een bewustwordingsproces van alle betrokkenen geweest. Belangrijk was dat medewerkers binnen de organisatie de ruimte en tijd hebben gekregen om dit proces te mogen doormaken. De medewerkers hebben ervaren dat er meer vrijheden ontstonden, zodat er ook echt kon worden gewerkt aan oplossingen, als wensen niet meteen ingewilligd konden worden. Hiervoor moest er uiteraard ook iets veranderen bij het bestuur en management: zij moesten meer loslaten en vertrouwen hebben dat deze verandering de zorg voor cliënten ten goede kwam. En daarnaast soms zelf meehelpen om zaken voor elkaar te krijgen of te regelen. Een continu aandachtspunt is om tijd te nemen om met elkaar in gesprek te blijven gaan, zodat iedereen wordt meegenomen met het verschuiven van grenzen en veranderingen.

Wat vraagt dit van medewerkers?

Allereerst moet er bereidheid zijn binnen het team om de nieuwe manier van denken/handelen te omarmen en door te zetten, juist ook als het lastig wordt. Een verandering in werken kost tijd. Je moet elkaar durven aanspreken als je weer 'in oud gedrag' vervalt. Zoals dit op zoveel plekken geldt: vertrouwen is de sleutel tot succes. Vertrouwen in elkaar, de cliënt en naasten, maar ook, zoals hierboven al even aangegeven, het vertrouwen van de organisatie in het vermogen van medewerkers om vanuit het belang van de cliënt te handelen. Bij vertrouwen hoort ook de openheid om met elkaar ervaringen te delen en grenzen te ontdekken en op te rekken.

LEVEN zoals je WILT



Wat hebben we geleerd?

- Neem tijd om de het gesprek aan te gaan met de cliënt en naasten, zodat je elkaar echt leert kennen. De cliënt en naasten leren kennen draagt bij aan het welzijn en de sfeer op de afdeling.
- Betrek naasten van de cliënt bij de afdeling; organiseer dit zo dat zij zich onderdeel voelen van de afdeling. Op afdeling Juliana 4 is het zo dat naasten hierdoor ook andere cliënten ondersteunen waar dat nodig is.
- Vertrouw als management en bestuur op je medewerkers in het vinden van oplossingen en geef hen de ruimte om zaken te organiseren vanuit de wensen en behoeften van cliënten.
- Ga als team door, ook al lijkt het soms lastig. Bijvoorbeeld als het lastig is naasten te betrekken, een goed gesprek aan te gaan met de cliënt of als de organisatie even geen thuis geeft. Blijf dan juist in gesprek en kijk wat wel kan!
- Het helpt om een aanjager, kartrekker te hebben binnen het team, ook in de groep naasten.
- Communiceer regelmatig over voortgang van zaken, via bijvoorbeeld familienet
- Bespreek vooral de dilemma's in een grotere groep. Of wensen die lastig invulbaar lijken. Twee of meer weten meer dan 1 en je hebt soms mensen nodig die een andere blik op zaken kunnen geven.

Extra informatie is te vinden in de publicatie Zicht op vernieuwing, Binnenkijken bij vernieuwers van de verpleeghuiszorg: inzichten, voorbeelden en overdenkingen. De publicatie is te vinden op de website www.radiclevernieuwing.nl. In deze publicatie staan twee artikelen op pagina 78 en 84 waarin medewerkers en naasten aan het woord komen over de verandering binnen Zonnehuisgroep Amstelland.