



Zicht op vernieuwing 3

Terugblikken

Met bijdragen van:
De Leyhoeve en Sensire

Radicale
vernieuwing
verpleeghuiszorg

Ondersteund door 

Terugblikken op drie jaar beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg

In de eerste Zicht op vernieuwing vertelden acht zorgorganisaties hun verhaal, waaronder de vier 'ambassadeurs': Woonlandschap De Leyhoeve, Sensire, Surplus en Topaz. Sander Verschure van Surplus en Eva van Zelm van Topaz maakten in Zicht op Vernieuwing 2 de balans op van de vernieuwingen binnen hun organisaties. In deze derde editie geven we het woord aan Marleen van der Sijs van Sensire en Gré Wiskerke en Elly van der Wijk van De Leyhoeve. Waar kwamen zij vandaan, wat is er gebeurd in de afgelopen twee jaar, hoe staan zij tegenover de beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg? En hebben ze misschien nog ideeën voor de nabije toekomst?



De Leyhoeve

“Mijn overtuiging is, dat je echt heel veel kunt overlaten aan je eigen medewerkers.”

Een van de zorgorganisaties die in de eerste editie van Zicht op vernieuwing uitgebreid belicht werden, was De Leyhoeve in Tilburg. Samen met Sensire, Surplus en Topaz behoorde De Leyhoeve tot de vier ambassadeurs van de beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg, en als er nu één organisatie bezig was met vernieuwing, dan was De Leyhoeve het wel. Reden om het gesprek aan te gaan over de ervaringen van dit ‘woonlandschap’, dat toen drie jaar bestond en beloofde ouderenzorg te bieden ‘vanuit de bedoeling’. Een belofte die niet eenvoudig in te lossen bleek.

‘Weg met de regels’

Met niet eens zo heel veel fantasie zou De Leyhoeve door kunnen gaan voor een luxe-resort. Een brasserie met terras dat overloopt in het achterliggende park, een sfeervolle lounge, een pizzeria (ook weer met terras), een compleet ingericht binnenzwembad – en dat allemaal ten dienste van 200 appartementen voor 55-plussers en 85 ‘zorgsuites’ voor mensen met dementie of een somatische zorgvraag – zo goed geïntegreerd in het geheel dat er, volgens mede-oprichter en voormalig bestuurder Laurens van Rij, ‘gewone’ bewoners waren die niet eens wisten dat hier ook PG-zorg geboden werd. Toen de initiatiefnemers in 2014 een advertentie plaatsten om mensen te werven, kregen ze 2.800 sollicitaties. Iedereen wilde wel meewerken aan een nieuwe vorm van ouderenzorg. Uit de enorme massa werd een selectie gemaakt, en als vervolgstap mochten de nieuwe professionals bedenken hoe ze de zorg in gingen richten. ‘Weg met de regels’, was het antwoord. Maar welke regels, dat was niet duidelijk. En dus werden alle regels die ze met elkaar konden

bedenken aan de muur gehangen. 80 procent bleek helemaal niet te bestaan. “Die waren verzonnen door organisaties waar onze medewerkers vandaan kwamen; of ze leefden alleen in hun hoofd”, aldus Laurens.

Leydraden

Zonder regels werken leek mooi, maar chaos was het gevolg. ‘We hebben structuur nodig’, werd geopperd. Maar ook op de vraag wát voor structuur bleef iedereen het antwoord schuldig. De zoektocht naar het ‘hoe’ van De Leyhoeve’s bedoeling ging verder, met bewoners, mantelzorgers, cliëntenraad en medewerkers, en eindigde met de ‘Leydraden’, documenten waarin de invulling van de zorg vastgelegd was. “Ze zijn zo opgeschreven dat de medewerkers begrijpen wat er staat en dat we de mantelzorgers en familie uit kunnen leggen: dit zijn de regels, zo doen we het”, aldus Laurens. Dat kon niet meer fout gaan, zou je zeggen.

Gré Wiskerke en Elly van der Wijk

We zijn bijna twee jaar verder. Inmiddels heeft De Leyhoeve een nieuwe directeur-bestuurder in de persoon van Gré Wiskerke-Hulshof die in het voorjaar van 2019 aantrad en een maand later versterking kreeg van Elly van der Wijk als Projectleider Radicale Vernieuwing. Zij kennen de verhalen en kunnen ons alles vertellen over hoe het De Leyhoeve sinds die eerste Zicht op vernieuwing verging. En die worsteling met de regels uit de beginjaren lijkt nog niet helemaal voorbij.

Afleidingen

“Sommige mensen”, constateert Elly, “vatten het ‘niet werken vanuit regels en procedures’ op als: dan kennen we helemaal geen regels meer. Maar zo gaat het helaas niet. Je mag als zorgorganisatie verwachten dat mensen met een bepaalde professionaliteit hun werk doen. En zo niet, dat je elkaar daar dan op aanspreekt. Dat laatste blijven veel mensen lastig vinden.” Het gesprek over hoe je met de bewoner omgaat, raakt bovendien op de achtergrond als er allerlei ‘afleidingen’ zijn. Planning en roostering bijvoorbeeld, overal in de zorg een issue. En basiszaken die eigenlijk helemaal geen vraagtekens op mogen roepen. “Hoe doe je dingen,

hoe werken dingen, waar vind ik dingen? Doordat we het steeds drukker kregen, kwamen er veel nieuwe collega's bij. De een had bij een huiskamer een hele fijne introductietijd, een ander moest het bij wijze van spreken maar zien te regelen. Aan dat soort dingen zijn we iets gaan doen: voorkomen dat de afleidingen te veel de overhand krijgen, waardoor de aandacht niet meer bij de bewoners ligt. De Leyhoeve is neergezet vanuit een ander gedachtengoed dan andere instellingen. Maar dat gedachtengoed sijpelt weg als de basis niet voldoet."

"... voorkomen dat afleidingen de overhand krijgen, waardoor de aandacht niet meer bij de bewoners ligt."

"Trots op onze eigen mensen"

Er kwam een introductieprogramma voor nieuwe medewerkers met de naam 'Warm welkom', dat uitlegt hoe het werkt bij De Leyhoeve; wat bijvoorbeeld de Leydraden zijn en waar je ze kunt vinden. In een nieuwe digitale leeromgeving kunnen medewerkers snel praktische en actuele informatie vinden, of het nu met hun telefoon, tablet of computer is. En er vonden inspiratiesessies plaats. Daarin werd onder andere een indringend interview getoond met mantelzorger Hilde de Vuyst-Artoos, die vertelde wat je meemaakt als je partner in de zorg terecht komt (zie: <https://youtu.be/WPK8k9s4OgM>). Hetzelfde interview wordt nu ook gebruikt in het introductieprogramma en bij een workshop 'familiezorg' die Hilde de Vuyst is gaan geven.

Zelf ontwikkelden Leyhoeve-medewerkers voor al hun collega's een cursus 'Omgang met dementie in de praktijk'. "Waar ik trots op ben, is dat we heel veel hebben gedaan. Maar ik ben vooral trots op onze eigen mensen, dat zij daar zo'n belangrijke rol in hebben gespeeld", zegt Elly. "Dit zijn wel de mensen die het moeten doen; die uiteindelijk je visie en missie en wat je ook maar bedenkt in de praktijk waar moeten maken. Ze zijn heel goed in staat dit

soort dingen van de grond te krijgen, desnoods met een beetje hulp. Ze kunnen ook heel goed aangeven wat er in de huiskamers wel en niet goed gaat met bewoners. En dan heb je nog maar een paar mensen nodig die dat kunnen vertalen naar wat je als organisatie dan verder moet regelen. Mijn overtuiging is, dat je echt heel veel kunt overlaten aan je eigen medewerkers."

Bestendigen

Gré vult Elly aan: "We hebben heel veel thema's aangeraakt afgelopen jaar, om samenhang te krijgen, een integrale basis te verstevigen. Een aantal van die onderdelen zijn we nu aan het bestendigen. Zoals de inspiratiesessies waarover Elly het had. Die vonden iedere twee of drie maanden plaats, maar zijn nu geïntegreerd in een cyclus van maandelijke gesprekken met de naam 'Leyhoeve Leert'. Ze staan open voor bewoners, medewerkers en alle andere geïnteresseerden, en de thema's die besproken worden, kan iedereen zelf aandragen. We willen echt goed van elkaar weten wat er speelt, zodat we daarop kunnen acteren, en de medewerkers bewust houden van de opdracht om datgene te doen waar we de bewoners gelukkig mee maken. Dat vraagt een continu lerende instelling en de nodige flexibiliteit om snel te schakelen, want wat vandaag goed is, hoeft dat morgen niet te zijn. In het nieuwe kwaliteitsplan zie je dat helemaal terug, het continu leren en verbeteren, en steeds de dialoog opzoeken met bewoners, hun naasten, medewerkers, de cliëntenraad, vrijwilligers en de Raad van Toezicht."

Met elkaar bijpraten

Hoeveel waardering zij hebben voor de inbreng en inzet van de medewerkers wilden Gré en Elly graag tot uitdrukking brengen door iets extra's voor ze te doen. Elly: "Iedereen werkt keihard, en de zomer van 2019 was een heel heftige periode. Veel mensen hebben zich toen enorm flexibel opgesteld en heel veel samen opgelost. Daar wilden we hen op een of andere manier voor bedanken. Eerst zijn we maar eens rond gaan vragen hoe we dat het best konden doen. En eigenlijk hoorden we vooral dat men wel eens wat meer tijd met elkaar door zou willen brengen. Daarom hebben we eind

2019 een aantal avonden voor alle medewerkers georganiseerd, waarop ze gewoon bij elkaar konden zijn. Stampotbuffet neergezet, drankjes erbij, stoelmassage, en de avond maar gewoon een leuke avond laten zijn. Achteraf hoorden we hoe fijn mensen het hadden gevonden, dat ze eindelijk weer eens echt met elkaar hadden kunnen bijpraten. Dat is dus heel belangrijk. Ik had niet ingeschat dat dat zoveel effect zou hebben.”

Samen de grenzen verkennen

Ook nu de beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg voortgezet wordt in een andere vorm, blijft De Leyhoeve een enthousiast ambassadeur van het gedachtegoed. Gré: “Ik werk al sinds 1983 in de zorg. Ik heb altijd gezocht naar manieren om de bewoner centraal te stellen. Bij heel veel organisaties was dat niet het geval. De Leyhoeve is helemaal vanuit die gedachte ontstaan, met het doel dat ouderen hun leven zoveel mogelijk voort kunnen zetten op hun eigen wijze, ook als daarbij zorg nodig is. Gelukkig zijn er steeds meer instellingen die zich op die manier willen organiseren. Dat is te mede te danken aan allerlei ontwikkelingen en initiatieven, zoals het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg of iets als Langer Thuis in het Verpleeghuis. En ook aan de beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg. Het is heel fijn dat er nu commitment is van 23 organisaties om daarmee verder te gaan. De beweging brengt organisaties bij elkaar en geeft ons ondersteuning op de thema’s waarvan we denken, dat we er het verschil mee kunnen maken. Het helpt dat we in de beweging gelijkgestemden ontmoeten die hun oren niet als vanzelf laten hangen naar de regels of de wet, maar die samen de grenzen verkennen en kijken hoe we het anders kunnen doen.”

Als Projectleider Radicale Vernieuwing schuift Elly regelmatig aan bij de overleggen van het kernteam van de beweging: “Ik vind het erg mooi om te zien hoe bestuurders of projectcoördinatoren uit allerlei organisaties op een heel bevlogen manier bezig zijn om het zo voor elkaar te krijgen dat er vanuit de relatie gewerkt wordt. Iedereen doet dat op zijn eigen manier en heeft zijn eigen uitdagingen. Daarover praten we in grote openheid. Dat zorgt dat je met

elkaar mee kunt denken, oplossingen kunt bieden of de ander op zijn minst eigen ervaringen aan de hand kunt doen, en daarmee inspireer en help je elkaar.”

Hoe nu verder?

Het laatste woord is aan Gré. Voor Laurens van Rij was in 2018 de grote uitdaging een manier te vinden

Thema’s beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg

“De beweging brengt organisaties bij elkaar en geeft ons ondersteuning op de thema’s waarvan we denken, dat we er het verschil mee kunnen maken”, zegt Gré Wiskerke in de terugblik van De Leyhoeve.

De thema’s waar zij over spreekt, zijn vastgesteld door de zorgorganisaties die deelnemen in de beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg en zich hebben gecommitteerd aan het realiseren van de gezamenlijke droom. In het najaar van 2019 dachten zij na over wat er van belang was voor de doorontwikkeling van de beweging zelf en de vernieuwing van de verpleeghuiszorg.

Uit dit denkproces kwamen vijf thema’s voort die enerzijds een aanvulling vormen op de vernieuwingsactiviteiten binnen de individuele zorgorganisaties, en anderzijds de vernieuwing op regionaal en landelijk niveau kracht bijzetten.

Deze thema’s zijn:

- Verbreding en verdieping van de vernieuwing binnen de hele organisatie
- Vernieuwing van het zorgonderwijs
- Veiligheid en vrijheid voor het levensgeluk van cliënten
- Kracht van kleine organisaties
- Betrekken van omgeving rond het huis

om zonder regels en protocollen (want dat was het streven) zorg te bieden ‘vanuit de bedoeling’; zorg waarvan de kwaliteit ook nog eens meetbaar was. Op welke vragen wil Gré, als directeur-bestuurder van De Leyhoeve, de komende jaren het antwoord vinden? “In zijn huidige vorm is De Leyhoeve is een prachtig woonlandschap. We hebben onze levensloopbestendige vrije-sectorhuurappartementen, je kunt hier zelfstandig wonend oud worden. Op een gegeven moment ga je gebruik maken van de dagbesteding als je daar behoefte aan hebt, er is wijkverpleging. En als het echt niet meer kan, kun je nog altijd doorschuiven naar een zorgsuite. Alle voorzieningen brengen de mensen met elkaar in contact, er is een levendige woongemeenschap waarin alle type bewoners samenkomen. Dát versterken en uitbouwen zie ik nog wel als een opdracht voor de komende tijd.

Want mijn droom is dat zoveel mogelijk mensen ook in dat laatste deel van hun leven – samen als daar sprake van is – thuis kunnen blijven wonen. In hun eigen huis of appartement. Er wordt in Nederland vaak nog gedacht dat als je zorg nodig hebt, je via de Wlz vanzelf in het verpleeghuis komt. Hoe goed het in ons land ook allemaal geregeld is, je moet dan je huis uit. Daar moet iets anders voor te bedenken zijn; tussenvormen van wonen en zorgverlening. Dat geldt voor heel Nederland. Maar zeker wij, als woonlandschap, als ‘dorp’ met alles onder één dak – ontspanning, service, 24-uurs zorgondersteuning – zouden die langdurige zorg toch echt achter de eigen voordeur moeten kunnen bieden.”

“Mijn droom is dat zoveel mogelijk mensen ook in het laatste deel van hun leven thuis kunnen blijven wonen.”



Sensire

“Het is geen project, het is een andere manier van werken.”

Sensire is ambassadeur van het eerste uur van de beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg. De in de Achterhoek gewortelde zorgorganisatie had ten tijde van de oprichting van de beweging al de eerste stappen gezet in een nog altijd lopend veranderproces. In de eerste Zicht op vernieuwing sprak Projectleider Radicale Vernieuwing Daphne Mensink uitgebreid over de dilemma’s die Sensire daarbij tegenkwam. In dit derde deel vertelt directeur Marleen van der Sijs wat Sensire de afgelopen jaren gedaan heeft om vorm te geven aan zorg die gebaseerd is op een uitgesproken visie: ‘Leven zoals u wilt’ is.

De Heikanteling

Wanneer je als zorgorganisatie een probleem constateert, kun je dat natuurlijk van bovenaf proberen op te lossen. Maar je kunt de oplossing ook laten komen van de bron. Dat laatste was wat Sensire deed. ‘Het probleem’ was een combinatie van sluimerende ontevredenheid bij veel medewerkers en aanhoudende geluiden dat bewoners niet het leven konden leiden waar ze zelf voor kozen. Voor Sensire reden aan alle bewonersraden van de locaties te vragen hoe tevreden zij waren over de zorg, en wat zij voorstelden om de situatie te verbeteren. Als ‘winnaar’ met de meeste verbetervoorstellen kwam De Heikant in Wehl uit de bus. Daar startte vervolgens het proces dat inmiddels door het leven gaat als ‘De Heikanteling’.

Gesprek op gang

“De subsidies van de laatste jaren waren er nog niet”, kijkt Sensire-directeur Marleen van der Sijs terug. “We zaten vol in de schaarste, met teams die heel hard werkten, maar niet voor elkaar kregen wat ze wilden, omdat daar de capaciteit niet voor

was. Tegelijk waren bewoners en hun familieleden ontevreden. We hadden bedacht dat in ieder geval het gesprek tussen medewerkers en familie op gang moest komen om van onderaf te ontdekken hoe we de juiste zorg konden bieden.”

Verandering verdiepen

“Toen we bij De Heikant al begonnen waren, wees een ambtelijk ondersteuner van de cliëntenraad ons op een nieuw ‘project’ van LOC Waardevolle zorg”, vertelt Marleen. “Of dat niet iets voor ons was.” Dat project bleek het initiatief voor de beweging ‘Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg, van regels naar relaties’. En ja, het was wel wat voor Sensire, concludeerden ook de voorzitter van de cliëntenraad en verschillende verzorgenden na een geanimeerd gesprek met de mensen van het LOC. “Het sloot goed aan op waar we al mee bezig waren. En we dachten dat de beweging ons kon helpen om de verandering te verdiepen en nog meer te leren.”

Spiegelgesprek

Zo werd Sensire ambassadeur-van-het-eerste-uur van de beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg, met De Lindenhof in Vorden als projectlocatie. Marleen: “Net als in De Heikant zijn we daar gestart met een ‘spiegelgesprek’. Die methodiek was heel goed bevallen om iets los te maken. Onder begeleiding van een gespreksleider vertelt de familie dan wat ze vinden; het team zit erachter en mag alleen maar luisteren. We vinden het heel belangrijk dat onze teams samen met familie zorgen voor een goede dag voor de mensen die in onze locaties wonen. De enigen die kunnen zeggen of dat lukt, zijn de bewoner en zijn netwerk.”

Echte dialoog

“Wij denken dat we toegevoegde waarde moeten hebben voor het leven zoals mensen dat willen leiden, waar dat ook is. Daar zet je je professionaliteit voor in, je helpt en brengt je kennis en kunde in waar dat nodig is. Maar je neemt niet de regie over. Je helpt mensen om de regie over hun eigen leven te houden. Ook als ze ernstige beperkingen hebben, zoals door dementie. Dan is het de familie die weet hoe de bewoner het gewend is. Het gaat er dus om dat je een echte dialoog op gang brengt.

Niet om klanttevredenheid te meten of voor een multidisciplinair overleg. Maar dat je werkelijk geïnteresseerd bent in de omstandigheden van de bewoners en dat de familie ook echt betrokken blijft. Dan raak je aan de cultuur van het verpleeghuis. Als iemand naar een van onze locaties verhuist, ga je dat hele proces in van een intake, MDO’s, een zorgplan en dat soort zaken. Voor je het weet, ben je zeker als familie de regie kwijt. Je denkt dat je er dan geen verstand meer van hebt, terwijl je je partner of vader of moeder echt als beste kent. Het is aan ons om die kennis en betrokkenheid nog actiever te benutten om goede zorg te verlenen.”

Ruimte voelen

“Het is ontzettend leuk om te zien wat die gesprekken tussen familie en zorgteams tweewegbrengen. Want ze willen allebei het goede doen, maar ze vinden elkaar soms ook wel lastig. Familie die zegt wel mee te willen helpen, maar dat de zorg nooit iets vraagt. En het team dat vindt dat de familie soms te veel wil. Dan vraag je: praat je daar dan met elkaar over? Maar dat gebeurt dan ook niet. Het blijft moeilijk om ‘nee’ tegen de familie te zeggen of te bespreken of iets anders kan. Dat moet je leren en er de ruimte voor voelen.”

Geen blauwdruk

Na De Heikant volgde dus De Lindenhof, en ook bij Sydehem, De Pelgrim en Den Ooiman ging Sensire aan de slag met de radicale vernieuwing. “Met elkaar in gesprek gaan en blijven: daar zetten we op in. We beginnen altijd met een spiegelgesprek. Maar per locatie is het verder verschillend. In het begin hebben we gezegd: we zijn een behoorlijk strak georganiseerde club, we hebben duidelijke kaders met processen en budgetten en al dat soort zaken. Maar hier moet je geen blauwdruk voor maken. Je wilt per locatie kijken wat de behoefte is van de bewoners, van de familie. Wat kan het team, wat kan in de omgeving? Met name in Vorden is de deur voor een aantal bewoners veel meer open gegaan. Dan kan het gebeuren dat je gebeld wordt als iemand zelfstandig een wandeling maakt door het dorp. ‘Die woont toch bij jullie, dat kan toch niet?’ Dan denk ik: dat is mooi, dan ben je met elkaar oplettend, en dan ben je nog niet eens bezig met allerlei leefcirkels en dergelijke;

gewoon de warme aandacht voor iemand die ook burger in het dorp is en toevallig in het verpleeghuis woont. In een grotere plaats als Doetinchem is dat natuurlijk anders. Daar moet je dan met familie en de omgeving heel anders over praten.”

Positieve geluiden

“We horen positieve geluiden uit de mond van familie, bewonersraden, cliëntenraden. We hebben de laatste 1,5 jaar niet echt metingen gedaan, maar je ziet wel een licht stijgende lijn op Zorgkaart Nederland. Ik heb liever dat we wat langzamer en gedegen veranderen, dan dat we allemaal grote dingen doen die dan ook weer vluchtig zijn. Je wilt dat mensen het kunnen bijbenen. Onze verzorgenden, woonbegeleiders, verpleegkundigen werken soms al heel lang in de ouderenzorg. En die zijn dan wel bezig om het anders te doen dan ze gewend waren. In het algemeen vinden ze het leuk, en voelen ze trots. En dat vind ik mooi, want dat zijn de mensen die het maken.”

“We hebben de maatschappelijke taak met zijn allen in Nederland om de ouderenzorg netjes te regelen.”

Maatschappelijke taak

“De grootste uitdaging is de dialoog op gang te houden en te zorgen dat familie zich uitgenodigd blijft voelen om iets van het dagelijks leven te vinden. Je ziet dat teams heel gemakkelijk terugschieten in dingen als: ‘Oh, dan gaan wij een leuke Kerst organiseren’. Aan de ene kant ben je daar blij mee, dat is het zorghart dat spreekt, daarom willen mensen ook in de zorg werken. Maar je onttrekt met dat soort initiatieven de familie ook zoveel. Dus hoe kun je dat samen doen? Dat is denk ik ook het antwoord voor de toekomst. We kunnen wel verpleeghuizen bouwen, maar we kunnen geen mensen bouwen om erin te werken. Dus we hebben de maatschappelijke taak met zijn allen in Nederland om die ouderenzorg netjes te regelen, zowel binnen als buiten de muren. En waar er geen familie is, of de relatie is slecht, dáár

los je het op. Je kunt het samen beter doen dan ieder voor zich en moet niet tegenover elkaar gaan staan als er schaarste is of een ander probleem.”

Draad vasthouden

“De beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg helpt ons om de draad vast te houden. Je hebt elkaar nodig bij alles wat er elke dag op je afkomt. De dagelijkse gang van zaken in het verpleeghuis, de contracten, veranderende wet- en regelgeving, bouwprojecten, samenwerkingsprojecten – er speelt zoveel. Dan moet je maar zien dat je de essentie vasthoudt. Dat lukt het beste door elkaar te zien, te bevragen, te inspireren, en ook kritisch te kunnen zijn. De periodieke bijeenkomsten en voortgangsoverleggen verplichten je ook met de vernieuwing bezig te blijven. Je kunt niet achteroverleunen als je onderdeel bent van deze beweging. En het is geweldig om te zien hoe mensen op die bijeenkomsten ongeacht functie met elkaar in gesprek gaan, nieuwsgierig zijn, allerlei verschillende betekenissen geven aan dingen van de beweging en de ruimte nemen om daar zelf over mee te denken. Zo’n mengeling van mensen die lekker met elkaar in gesprek zijn over hun eigen organisatie of die van anderen – waar komt dat nou voor?”

Gezamenlijk statement

“Met de 23 aangesloten organisaties hebben we verschillende thema’s gekozen, waarmee we bezig gaan om kijkend naar de relatie met bewoners betere zorg te kunnen verlenen. Vernieuwend zorgonderwijs, betrekken van de omgeving, vrijheid en veiligheid als doorvertaling van de Wet zorg en dwang, daar kunnen we verder mee. Gezamenlijk kunnen we een duidelijk statement maken – vanuit de inhoud. We zijn geen ActiZ, geen belangenorganisatie, vertegenwoordigen geen regio. Dat vind ik zo uniek; dat we als organisatie onderling heel verschillend zijn, maar in onze visies allemaal één basisgedachte delen en daardoor een krachtig beeld van de sector laten zien.”

Gestaag verder

“We gaan gestaag verder. Ik vind het het belangrijkste datgene wat we bereikt hebben te laten beklijven. De Projectleider Radicale vernieuwing heeft versterking gekregen van een Ambassadeur

‘Leven zoals u wilt’ om teams en familie te helpen het gesprek te blijven voeren. Maar vooral geen blauwdruk maken om mensen de kans te geven zelf, van binnenuit, anders te gaan werken. Er zijn teams die vragen wanneer zij nou eens aan de beurt zijn; die willen ook aan de gang, óók een spiegelgesprek. Dat is mooi. Maar intussen moeten we ook zorgen dat mensen die eenmaal in het proces zitten de aandacht houden. Het is geen project, het is een andere manier van werken waarin je voortdurend vragen stelt en nieuwsgierig bent. En als mensen eenmaal weten hoeveel werkplezier dat geeft ...”

“Je kunt niet achteroverleunen als je onderdeel bent van deze beweging.”

Deelnemers aan de beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg

ActiVite

Archipel

Brentano

Carintreggeland

Cederhof

De Leyhoeve

De Riethorst Stromenland

De Rietvinck (Amstelring)

Innoforte

Noorderbreedte

Raffy-Lâle-Leystroom

Riederborgh

Sensire

Sint Anna

Surplus

Topaz

Viattence

Volckaert

WarmThuis

Wilgaerden

Woonzorggroep Samen

Zonnehuisgroep Amstelland

Zorghuizen Noord Nederland

't Zorghuus

Contactinformatie beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg

De beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg is actief in het hele land. In totaal spannen nu 23 verpleeghuizen zich in voor radicale vernieuwing van de zorg. Ga voor meer informatie over de organisaties en de meest actuele praktijkvoorbeelden naar: www.radicalevernieuwing.nl/deelnemers

Deze publicatie is gratis te downloaden via: www.radicalevernieuwing.nl/praktijkvoorbeelden/zov3/

Benut ons netwerk

Ons sociaal platform staat open voor iedereen die wil laten zien hoe de radicale vernieuwing van de verpleeghuiszorg in de praktijk gebracht wordt. Het platform maakt het makkelijk met andere deelnemers in contact te komen, vragen te stellen, ervaringen uit te wisselen en elkaar te versterken. Geplaatste berichten delen we ook via onze andere media. Kijk op www.radicalevernieuwing.nl/praat-mee

Nieuwsbrief

Automatisch het laatste nieuws, informatie over bijeenkomsten, vlogs, blogs en andere updates uit de beweging ontvangen? Meld je aan voor onze gratis maandelijkse nieuwsbrief: www.radicalevernieuwing.nl/nieuwsbrief

Vragen en suggesties

Heb je vragen of suggesties naar aanleiding van de artikelen? Stel ze gerust aan onderstaande contactpersonen.

Stel ze gerust via radicalevernieuwing@loc.nl of 030 284 3200

Colofon

Deze publicatie had niet tot stand kunnen komen zonder de enthousiaste medewerking van de betrokken organisaties.

Concept en tekst

Roeland Jan Umans, First Morning

Fotografie

De foto's in deze publicatie bij de hoofdstukken van de organisaties zijn – op een enkele na – gemaakt bij activiteiten van die organisaties.

Ontwerp en opmaak

Tangerine Design

Meer informatie over LOC en onze dienstverlening

www.loc.nl/over

Disclaimer

www.radicalevernieuwing.nl/disclaimer
Gebruik van (delen van) teksten uit deze publicatie is toegestaan, mits na overleg met en toestemming van Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg, bereikbaar via radicalevernieuwing@loc.nl

Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg

Ondersteund door 

De beweging 'Radical vernieuwing verpleeghuiszorg, van regels naar relaties' werkt aan een verpleeghuiszorg waarin mensen het belangrijkste zijn, en niet de regels, protocollen of gewoonten. Het gaat om wat er speelt in en tussen de mensen die zorg nodig hebben, hun naasten en hen die zorg verlenen. Uniek aan de beweging is dat alle betrokkenen in de deelnemende organisaties samenwerken aan dit perspectief. Bewoners, naasten, cliëntenraden, medewerkers, leidinggevendenden, ondersteunende diensten, (para) medici en bestuurders en toezichhouders, hand in hand met LOC Waardevolle zorg, zorgkantoren, IGJ, Zorginstituut en ministerie van VWS.



www.radicalvernieuwing.nl