

We zijn nu ruim 1 jaar bezig met de beweging Radicale Vernieuwing Verpleeghuiszorg; Van Regels Naar Relaties. Regelmatig krijgen we de vraag: wat hebben jullie tot nu toe gedaan? Hoeveel regels hebben jullie al afgeschaft? Wat gaat er nu radicaal anders? De naam dekt volgens ons niet helemaal de lading. En schept daarom ook verkeerde verwachtingen. Waar we mee bezig zijn, is kijken wat er voor een bewoner toe doet en daarbij aansluiten. De relatie is hierbij essentieel: de relatie tussen de bewoner en de medewerker, tussen de medewerker en de familie, tussen de medewerker en de vrijwilliger. Wat we continu doen is met elkaar in gesprek gaan en onderzoeken hoe het beter kan. Als je nu Munnekewij binnenstapt, kom je niet in een radicaal andere wereld dan in de andere Topaz huizen. De verandering zit 'm soms in de kleine dingen met soms grootste effecten voor wat ertoe doet voor een bewoner. We willen iedereen graag meenemen in de behaalde resultaten om elkaar te inspireren. Lees je mee?

Thema: ken de bewoner en zijn of haar netwerk

Huisbezoek

Een medewerker uit Munnekewij gaat een relatie aan met bewoners en familie al voordat ze hier komen wonen. Bijvoorbeeld door op huisbezoek te gaan vlak voor de verhuizing naar Munnekewij. Het gesprek dat ze hebben focust op 'wie bent u, wat is voor u belangrijk en wat verwacht u van de komende tijd?'. Om deze focus te bewaken is een handreiking gemaakt met gespreksonderwerpen. De informatie uit het gesprek wordt voor de verhuisdag gedeeld met de collega's die op de verhuisdag werken. Het resultaat is dat:

- bewoners en familie voor de verhuizing al iemand hebben ontmoet uit Munnekewij;
- bewoners en familie een deel van hun verhaal al hebben gedaan, waardoor dit niet allemaal op de verhuisdag zelf hoeft;
- bewoners en familie beter weten wat ze van de verhuizing en de periode daarna kunnen verwachten (en dus niet de kat naar het asiel brengen, terwijl dit niet had gehoeven bijvoorbeeld.);
- er, zo lijkt het, een soort vertrouwensband ontstaat omdat 'ze bij je thuis is geweest';
- vanuit medewerkers gezien: ze kunnen in alle rust de toekomstige bewoner leren kennen (afleiding, waan van de dag en de druk van allerlei formulieren bleek een belangrijk deel van het probleem).

Deze resultaten worden bevestigd door Annemarie de Brabander, die dit proces als onderzoeker volgt, onder andere door evaluatiegesprekken met de betrokken medewerkers, bewoners en familie.

Eerste weken na verhuizing

Het proces van de eerste weken na verhuizing wordt anders ingericht. Medewerkers hebben samen met een familielid gesproken over de vraag: wat wil je eigenlijk wanneer weten? Wat moet je vooraf al weten? Wat moet je echt vanaf dag 1 weten? Wat mag later? En hoeveel later is dat dan?

Zorgdossier

Hetzelfde clubje medewerkers heeft zich samen met een dochter gebogen over de vraag: als je iemand leert kennen, waar laat je die informatie? Wie moet die informatie nog meer hebben? En wat is dan een handige manier? Dit heeft geleid tot een aanzet voor een andere vorm van een zorgdossier dat grofweg bestaat uit 4 bladen, in plaats van de veelheid die er nu is. Dit dossier wordt nu samen met een dochter getest door als het ware opnieuw kennis te maken en de informatie in dit nieuwe dossier te zetten. (Dit was de reden waarom Munnekewij nog niet over is op het ECD, zodat we kunnen experimenteren met het dossier.)

Nieuwe welkomstmappen

Er zijn nieuwe welkomstmappen ontwikkeld. Medewerkers uit de zorg hebben samen met de zorgadviseur, op basis van reacties van familieleden, gekeken naar de twee mappen die mensen krijgen zodra ze naar Munnekewij verhuizen. Er bleek onduidelijkheid (bijvoorbeeld omdat de

twee mappen er vanaf de buitenkant exact hetzelfde uitzien) en er bleken meerdere formulieren in te zitten die in de praktijk niet worden gebruikt of op een ander moment op een andere plek aan de orde komen. Er zijn nieuwe mappen gemaakt, en op dit moment wordt getest of dit beter werkt.