

Verbinding met thuis: Wonen als thuis vanuit cliëntenperspectief

Door:

Bernadette Baaijens, locatiemanager en mede-initiatiefnemer

Walter Vrijzen: projectondersteuner m.b.t. o.a. begroting, personeelsplanning en scholing

Inleiding

Verbinding met thuis als een waarborg voor een zinvol leven voor bewoners. Verbinding met “wat er toe doet” als zinvol werk voor medewerkers en vrijwilligers.

Die verbinding wordt gezocht door uit te gaan van een visie, die gebaseerd is op een zevental pijlers. Deze pijlers komen als een rooie draad terug in de voorbereiding, de bouw, de werving, de scholing de ICT etc.

De pijlers:

1. WONEN ALS THUIS

- De aankleding van het huis sluit aan bij de belevingswereld van de bewoners, ook als dat indruist tegen de normen van de bouwers: behang in plaats van stucwerk, sfeervolle vloerbedekking ipv projectlinoleum.
- De inrichting op basis van behoeften. Bij een erg volle slaapkamer wordt overlegd met familie wie dat schoon houdt.
- Dieren binnen en buitenshuis. Geen beperking tot iemand er last van heeft en dan is er plaats voor overleg. De hond van een medewerker biedt tevens kansen voor een bewoner, die graag de verantwoordelijkheid voor het uitlaten op zich neemt.
- De ramen zijn zodanig geplaatst dat minder mobiele bewoners de bedrijvigheid op het terrein kunnen zien: zicht op de stal met dieren, zicht op de speelplaats met zandbak etc.
- De familie doet mee.
- Er wordt dagelijks gekookt en soms wat gemakkelijk.
- Het boerderijconcept biedt het thuis in termen van buiten zijn, dieren en planten.
- Geen activiteitenbegeleider in de huiskamer, wel buiten of in de dagbesteding en dagopvang.

2. JA...TENZIJ..... ZORG OP MAAT

- De basishouding, die door gewenning, neiging tot efficiency en de behoefte aan duidelijkheid steeds aandacht vereist middels scholing en voortdurende reflectie.
- Door signalering op basis van ICT kan een optimale bewegingsvrijheid gegeven worden.
- Ja, tenzij staat voor kwaliteit van leven, wat inhoudt dat risico's genomen worden, zoals dat ook in een thuissituatie aan de orde is. Dit wordt vooraf met familie besproken.
- De boerderij biedt een breed scala van mogelijkheden mbt het omgaan met dieren (van kijken naar tot volledig verzorgen), planten en bloemen (van zaaien tot wekken).
- Een paard meebrengen? Dat kan als het gras stevig genoeg is.
- U wilt de gezamenlijke huiskamer vooral op uw moeder inrichten? Nee, dat gaat teveel ten koste van anderen.

3. VERMAATSCHAPPELIJING / VOLWAARDIG BURGERSCHAP

- Het lijkt afgelegen, maar er liggen niet zovele boerderijen midden in de stad. De maatschappij wordt naar binnen gehaald doordat er vergaderd wordt door groepen uit de dorpen, doordat er een fietspad over het terrein komt te liggen. De bewoners die dat

kunnen en willen zorgen voor de koffie en thee. Het is een open terrein. Open doorgang, geen hekken en er is koffie.

- Het leven heeft zin als je wat voor elkaar kunt betekenen en dat kan hier. Er worden taken voor elkaar gedaan (flessen ophalen, samen koken, de tuin onderhouden), men geniet van elkaars gezelschap.
- De grote groep vrijwilligers die hun werkzaamheden verrichten op de boerderij en waar de bewoners hun aandeel aan kunnen leveren. De vrijwilligers brengen hun ervaring en verhalen mee en betrekken de bewoners waar zij willen.

4. WERKEN = LEREN

- De start was een pioniersfase. Daar zijn medewerkers op aangenomen. Geen taak/functiebeschrijving, wel kaders maar daarbinnen zelf uitzoeken hoe een en ander vorm gegeven moet worden.
- De opdracht om optimaal gebruik te maken van de vrijwilligers en omgeving.
- Geen schoonmaakprotocollen ondanks de behoefte van de huishoudelijk medewerkers met als gevolg dat zij nu een schema hebben ontwikkeld op basis van hun eigen ervaringen en praktijk.
- Scholen op basis van de visie heeft prioriteit. Startscholing en vervolgscholing. De binding met de visie vereist voortdurend aandacht, hoewel de olievlek begint te werken. Ook in de scholing wordt door gebruik van ludieke middelen nadrukkelijk aangesloten bij de leerstijl van de medewerkers (doeners). Ook hierin is ook voor binding.

5. EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID

- Er is gekozen voor een platte organisatie met een uitgesproken verantwoordelijkheid voor eigen werk maar ook voor verbeterpunten.
- Initiatief nemen wordt beloond. Voorstellen worden serieus bekeken en zo mogelijk uitgevoerd. Een voorstel van een huishoudelijk medewerker heeft geleid tot een andere leverancier. Er wordt bekend gemaakt wie wat heeft georganiseerd.
- Men kan grens aangeven dan is er ondersteuning. Als men zaken wil regelen, doet leiding stapje terug en gaat medewerker een probleem/uitdaging aan.
- Men is ervoor verantwoordelijk dat mogelijkheden van o.a. vrijwilligers gebruikt worden.

6. ONTSCHOTTING

- Wat op organisatieniveau een hele kluit is, loopt op cliëntniveau vanzelf, als “de deuren maar open staan”.
- Daar waar mogelijk worden zaken niet middels protocollen geregeld. Zo weinig mogelijk regels en lijstjes.
- De activiteitenbegeleider rouleren en hebben geen “eigen” doelgroep.
- Men valt voor elkaar in.
- Gezamenlijke scholing.
- Van elkaar leren: medisch model van verpleeghuis en sociaal model van instelling voor mensen met een beperking.
- Verpleeghuiswereld maakt gebruik van ICT ervaring wereld van mensen met een verstandelijke beperking.

7. VOORTDUREND IN DIALOOG

- Twee culturen vragen overleg
- Zorg op maat bij veranderende vraag vraagt om overleg.
- Minimum aan regels en protocollen vraagt om dialoog voor de afstemming van elkaars belangen.

- Fysiek één kantoortje nodig ontmoeten en overleg uit.
- Voortdurende behoefte aan duidelijkheid vraagt om reflectie, overleg en elkaar scherp houden.
- Samen dingen doen.

VOORWAARDEN VOOR SUCCES

Om in een dergelijk project te slagen moet o.i. aan een aantal voorwaarden voldaan worden. Om de belangrijkste te noemen:

- Een uitgesproken visie, die overal terug komt en als leidraad dient in bijna alles. Wij noemen dat de pijlers.
- Trekkers die gedreven zijn en mede de visie bewaken.
- Een open start kunnen maken. En omslag maken vanuit een bestaande situatie vereist een andere aanpak.
- Een kritische houding tov regelgeving en de (begrijpelijke) behoefte aan duidelijkheid.
- Werken vanuit de visie heeft een hoge prioriteit in het scholingsprogramma.

ALLEMAAL KOEK EN EI?

Nou nee, ook De Hagert kent zijn kwetsbare punten.

- Kleinschaligheid vraagt om een spreiding van personeel. Bij de ouderen moet minimaal 1 medewerker bij 6 bewoners zijn. Een nachtdienst ter plekke is nodig. Dat zijn relatief dure personele voorzieningen, die leiden tot een minimale bezetting. Dit vraagt veel regelvermogen van de medewerkers en blijft kwetsbaar. Een overleg met een familielid als je alleen in de huiskamer werkt is niet altijd simpel.
- Er is optimaal ingezet op de uitvoering met als gevold dat ondersteunende diensten tot een minimum zijn beperkt. Omdat een nieuw project veel aandacht trekt en omdat De Hagert gedragen wordt door 2 verschillende instellingen, wordt juist een extra appel gedaan op de leiding en ondersteuning. Bovendien moeten in een nieuwe setting in het begin veel zaken nog uitgezocht worden en een plek krijgen. Daar waar de kracht ligt, loert ook de valkuil.
- Een relatief kleine setting is kwetsbaar mbt de exploitatie. Zo leidt een wat hoger verzuim al snel tot relatief hoge personeelskosten. De exploitatie is gebaseerd op reguliere AWBZ tarieven.
- De ICT is sterk gespecialiseerd, waardoor De Hagert afhankelijk is van externe specialisten. Bij storingen heeft dat zijn beperkingen.
- Door de uitnodigende en laagdrempelige sfeer heeft het Ja...tenzij... een grote waarde, maar kan ook uitnodigen tot grensoverschrijdend gedrag van derden.
- Ook De Hagert verleent reguliere zorg en dient aan te voldoen veel aan wet- en regelgeving.

Bernadette en Walter