



Thuis in het Verpleeghuis

Waardigheid en trots op elke locatie

Mariëlle Lankhuizen (Ruitersbos): ‘Het gaat erom hoe we de bewoners een fijne dag kunnen bezorgen’



De medewerkers van Ruitersbos hebben zich door een moeilijke periode in de organisatie niet uit het veld laten slaan om toch eerste stappen te zetten binnen het thema lerende netwerken. Vooral de verzorgenden GVP – nu nog in opleiding maar ook al in de zorgpraktijk actief – bewijzen hierbij hun meerwaarde.

Ruitersbos is een van de zorgaanbieders die aan de slag is gegaan met het thema lerende netwerken uit [het Kwaliteitskader verpleeghuiszorg](#). ‘We zijn vanuit de werkvloer begonnen en het enthousiasme van de teamleden was er zeker’, zegt teammanager Mariëlle Lankhuizen. ‘Dit liep tot mei 2017 volgens plan, maar toen kwam de begroting in de knel omdat door personeelstekort relatief veel uitzendkrachten werden ingezet. Daardoor was het nodig zuiniger om te gaan met die inzet en is het een periode lastig geweest voldoende personeel in te zetten. Toen werd het – gelet op het tekort van zeven fte waarmee we te kampen hadden – een uitdaging.’

De [Sevagram DementieGame](#) – een interactief spel waarmee verzorgenden, mantelzorgers en familieleden kennis over de ziekte dementie kunnen opdoen – bleef wel toegepast worden. ‘We zijn dus wel actief gebleven met het onderwerp lerende netwerken, maar dan op een bescheiden schaal’, zegt Lankhuizen. ‘Inmiddels is er een nieuwe bestuurder en zijn er concrete plannen om het weer op te pakken. Het plan van aanpak hiervoor is nu in de maak.’

Deskundigheidsbevordering

In de nieuwe aanpak blijft de focus in aanvang liggen op deskundigheidsbevordering op de werkvloer over dementie. Lankhuizen: ‘We kijken naar de ontwikkelpunten die bij de individuele medewerkers moeten worden opgepakt, want zowel de verpleegkundigen en verzorgenden als de helpenden moeten weten hoe ze met mensen met dementie moeten omgaan. Wat ons enorm zal helpen in dit traject, is dat we nu dertien verzorgenden PG aan het opleiden zijn. Zij krijgen een rol om de kennis van de medewerkers op de werkvloer over dementie te bevorderen. Dit betekent dat die kennisdeling plaatsvindt op de plek waar het werk gebeurt, dat werkt veel beter dan uit een boekje leren. De medewerkers krijgen directe feedback, dan blijft de nieuwe kennis beter hangen.’

De ambitie van Lankhuizen en haar collega teammanagers is groter dan de situatie van dit moment mogelijk maakt. ‘We kampen met personeelstekort’, zegt ze. ‘Dus nemen we de mensen die er wel zijn met kleine stapjes mee zodat ze succesjes zien en ook de ruimte kunnen nemen om die te vieren. Hierbij wordt heel bewonersbewust gewerkt. Echt persoons- en vraaggericht dus: de kern is de vraag wat de bewoner wil en wat we kunnen doen om die een fijne dag te bezorgen. De focus in het contact met de bewoners ligt dus op de onderwerpen waarover zij graag praten en de activiteiten die ze prettig vinden. Dit is nu echt meer individueel gericht: niet iedereen wil iedere dag in een groep met vijftien mensen zitten. Soms betekent dit dat keuzes moeten worden gemaakt: is het erg dat er wat stof op de vloer blijft liggen als dit betekent dat er tijd is om met een bewoner te gaan wandelen? De teamleden spreken hier onderling ook meer over met elkaar.’

Ook is door Ruitersbos het [Format ‘bewonersbespreking’](#) ontwikkeld: Een handreiking voor het voeren van een goede bewonersbespreking.

Meer inzet op de werkvloer

Medewerkers vrij roosteren is in de afgelopen maanden lastig geweest, maar staat voor 2018 zeker wel weer op de agenda. ‘De ondersteuning blijft gelijk maar we willen de inzet van medewerkers op de werkvloer uitbreiden’, zegt Lankhuizen. ‘Dus staan we voor de uitdaging om mensen te vinden. Het geld is er, en dat willen we inzetten om lager geschoold personeel aan te trekken voor de ondersteunende taken als kasten bijvullen en bedden opmaken. Dit kan een ondersteunende of helpende doen, zodat de verzorgende meer tijd heeft voor de cliënt.’

Eigen ideeën van medewerkers zijn welkom. ‘Die komen vooral van de verzorgenden GVP die nu in opleiding zijn’, zegt Lankhuizen. ‘Zij krijgen vanuit de opleiding kennis mee en passen die toe op de praktijk als ze mogelijkheden zien om dit te doen. Die opleiding is echt winst voor ons, deze mensen zijn in april 2018 klaar, maar bewijzen nu via werkplekleren al in de praktijk hun waarde op basis van wat ze in de opleiding leren. Het streven is om volgend jaar wederom hetzelfde aantal verzorgenden GVP op te leiden.’

Meer rust en minder onbegrepen gedrag

De eerste resultaten bij de cliënten van lerende netwerken zijn ook al merkbaar. Lankhuizen: ‘Je ziet dat de gerichte aandacht die we voor ze hebben hen rust geeft. Er is minder onbegrepen gedrag en als het er wel is, kunnen de teamleden er beter mee omgaan. Er zijn meer kleine geluksmomentjes, er wordt meer gedacht vanuit mogelijkheden. De cliënten voelen zich gezien en gewaardeerd en je ziet dat dit hen goed doet. De volgende stap die we nu moeten zetten, is de positieve ervaringen die we opdoen meer delen tussen de teams.’

Interview door Frank van Wijck

Leren van vrijwilligers

Floor Nijboer heeft een eigen praktijk voor pedicure en handmassage, en geeft als vrijwilliger handmassages aan bewoners van Ruitersbos. ‘Veel mensen weten niet meteen wat ze zich daarbij moeten voorstellen, maar laten zich wel graag verrassen’, zegt ze. ‘Hoewel ik dit werk niet op een PG-afdeling doe, verzorg ik soms wel de handmassage voor een vrouw met dementie. Haar zoon is daar dan bij. De vrouw is iemand die heel erg in het moment leeft en je ziet hoe ze als een kind kan genieten als ik haar handen masseer. Net als andere bewoners is ze soms een beetje huiverig voor aanraking, maar ook nieuwsgierig. Ik begin tijdens de massage gewoon wat met iemand te babbelen en meestal is er dan vanzelf wel ergens een aanknopingspunt waar iemand op inhaakt. Maar soms is de aandacht genoeg en zie je aan iemands gezicht hoezeer die geniet. Dan heb je ook eigenlijk geen woorden nodig.’

Voor haar vrijwilligerswerk is inmiddels een vaste plek gecreëerd binnen Ruitersbos, Nijboer is daar iedere donderdagmiddag te vinden. ‘De vrijwilligers binnen Ruitersbos worden echt gewaardeerd’, zegt ze. ‘Er worden themabijeenkomsten voor ons georganiseerd, over mantelzorg bijvoorbeeld, en bij feesten en andere bijeenkomsten worden we altijd in het zonnetje gezet. ‘Terecht, vindt Mariëlle Lankhuizen. ‘De medewerkers zien welk effect die handmassage heeft op bewoners, sommigen willen het zelf ook leren. Ze doet het met zoveel enthousiasme dat het aanstekelijk werkt. Vrijwilligers kunnen je interessante vaardigheden bijbrengen om toe te passen in de praktijk. Je kunt echt wat van ze leren.’

Meer weten

- Ruitersbos is deelnemer aan Waardigheid en trots – Ruimte voor verpleeghuizen. [Lees meer over de verbeterplannen van deze organisatie.](#)
 - Lees ook het artikel [Lerende netwerken in theorie en praktijk](#)
 - Lees ook het artikel [‘Lerend netwerk voor zorgmedewerkers’](#) uit het dossier Werken aan verandering
 - [Bekijk ook het thema Deskundigheid professionals](#)
 - [Lees meer over dementiegame van Sevagram](#)
-

tags:

[Ruitersbos](#) (7)

thema's:

[Arbeidsmarkt](#) (132), [Deskundigheid professionals](#) (115), [Leren en verbeteren van kwaliteit](#) (344), [Personeelssamenstelling](#) (65)