



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

Persoonsgerichte zorgtheorie in de praktijk van de Reigershoeve



Persoonsgerichte zorg is mooi, maar nog lang niet overal in de praktijk gebracht. Wel in zorgboerderij de Reigershoeve in Heemskerk. In een workshop tijdens het congres Zoek het uit! lieten Dieneke Smit van de Reigershoeve en Bernadette Willemse van het Trimbos Instituut deelnemers nadenken over wat zij wensen als ze ooit in een verpleeghuis komen en wat ervoor nodig is om dat ook te realiseren.

In 2007 schreef Evelien Tonkens een artikel voor de Volkskrant waarin zij pleitte voor een 'dementiepaspoort'. Mensen kunnen daarin vastleggen hoe zij willen dat hun leven eruit ziet als ze oud zou zijn en dement raken. "We kunnen maar beter in gezonde, heldere staat nadenken over wat wij dan willen."

De deelnemers aan de workshop mochten hun verlangens kenbaar maken. Het leverde een bonte verzameling aan wensen op. De ene wilde ongestoord en op hoog volume muziek van Frank Zappa kunnen luisteren. De andere hechtte veel waarde aan haar eigen kussen en eigen matras. Weer een ander wilde in ieder geval niet

opgezadeld worden met bezoek aan medebewoners. Een vierde verlangde oprechte belangstelling van de medewerkers.

Vier elementen van persoonsgerichte zorg

“Zoveel mensen, zoveel wensen”, vatte Bernadette Willemse samen. “De uitdaging van het werk in de ouderenzorg is om zoveel mogelijk aan te sluiten bij die wensen.” Persoonsgerichte zorg heeft vier elementen, legde zij uit, volgens Brooker & Surr in 2005 benoemd als VIPS:

- Waarde (**V**alue) toekennen aan mensen
- Individuele zorg en begeleiding bieden
- Het **P**erspectief van iemand met dementie
- Een ondersteunende **S**ociale omgeving

Die vier elementen gelden niet overigens alleen voor de relatie met de ouderen, maar ook voor de medewerkers, voegde Willemse daaraan toe.

Oprechte belangstelling

Persoonsgerichte zorg resulteert in tevreden familie, betere kwaliteit van zorg, een hogere kwaliteit van leven en betrokken, tevreden verzorgenden. Maar persoonsgerichte zorg gaat niet vanzelf. Het vraagt werkelijke aandacht voor de oudere. Om goed te kunnen zorgen moet je je verdiepen in de leefwereld van de oudere. Oprechte belangstelling en een diepgaande intake zijn daarbij essentieel. De verzorging moet elke bewoner de ruimte bieden om zichzelf te zijn en de ruimte krijgen om optimaal in te spelen op de wensen van die bewoner.

Welzijn belangrijker dan zorg

Dieneke Smit legde uit vanuit welke visie de Reigershoeve werkt. Zij heeft de zorgboerderij na haar studie gezondheidswetenschappen en gerontologie opgezet samen met haar vader, geïnspireerd door de lotgevallen van haar demente grootvader. Die had drie verpleeghuizen versleten en was eigenlijk nergens op zijn plaats. Het sterkte Smit in haar overtuiging dat de omgeving van grote invloed is en dat welzijn vaak belangrijker is dan de zorg.

De Reigershoeve opende zijn deuren in 2014. Er wonen 27 ouderen die verzorgd en begeleid worden door circa 50 medewerkers. Smit liet delen zien van een [video over de Reigershoeve](#) en WarmThuis, een andere kleinschalige zorgboerderij. Verzorgende Roos vertelt in de video over haar werk en de omgang met de bewoners.

Aansluiten bij wensen van de bewoner

Smit liet de deelnemers kennis maken met enkele bewoners. Zoals Job, die gewend was dagelijks op de fiets

naar een strandtent te gaan. Nadat hij in de Reigershoeve was komen wonen, ging hij daarmee door, voorzien van een gps-tracker voor als hij verdwaalde. Toen dat steeds vaker gebeurde, schafte de zorgboerderij een duofiets aan en ging er een vrijwilliger mee. Naar het strand, niet naar de strandtent. Dat stukje bleef van Job. Uiteindelijk ging ook het fietsen met de duofiets niet meer, en Job gaf zelf ook te kennen dat hij er geen behoefte meer aan had.

Een ander bewoner is Evert, voormalig zeeman. Hij kwam binnen met een dik psychiatrisch dossier. Al snel bleek dat hij het liefst 's nachts leefde en overdag sliep. De Reigershoeve liet hem begaan. Evert drinkt zijn borrel, rookt zijn shaggie, kijkt een film en heeft weinig contact met medebewoners. Al met al lijkt hij tevreden met zijn situatie en hij veroorzaakt geen overlast.

Stevig verankerde visie als leidraad

Om op deze manier zorg te verlenen en mensen een plek te bieden, is een stevig verankerde visie nodig, aldus Smit. Die visie moet geformuleerd zijn in samenwerking met de medewerkers en praktisch vertaald zijn naar gedrag en houding. Leidinggevenden moeten de visie uitdragen en het voorbeeld geven. Tevens moet de organisatie medewerkers uitnodigen om met elkaar na te denken over de visie en wat er gebeurt in het dagelijks werk.

“Onze visie is heilig”, zegt Smit. “Maar soms ontkomen we er niet aan om ervan af te wijken. We koken bijvoorbeeld zelf, en in de keukenla liggen messen. Dat is thuis ook zo. Maar een tijdje terug was er een mevrouw die andere bewoners bedreigde met een mes. We hebben toen de messen opgeborgen. Later, toen de situatie veranderd was, hebben we ze wel weer teruggelegd.”

Beperkingen wegnemen

Tijd voor de deelnemers om zelf weer in actie te komen. Ze mogen aangeven welke hobbels er in hun organisatie zijn om echt persoonsgericht te werken. Uit de inventarisatie komen drie hindernissen naar voren: tijd, vastzitten in bestaande structuren en regels, en gebrek aan vaardigheden bij medewerkers. In drie groepjes gaan de deelnemers aan de slag om oplossingen te verzinnen om deze hobbels glad te strijken. Ze krijgen 10 minuten de tijd.

Al snel rollen de suggesties over tafel.

- Regels schrappen, vooral de zelfbedachte regels.
- Bewoners betrekken bij het werkoverleg.
- Medewerkers uitwisselen die met een frisse blik op een andere afdeling kijken.
- Medewerkers opleiden en deelgenoot maken van de visie.
- Afscheid nemen van medewerkers die niet passen bij de visie.
- Coachend leiderschap.
- Kritisch kijken naar de werkzaamheden en waar tijd ‘vermorst’ wordt.

Stimulerend leiderschap

Stimulerend leiderschap is heel belangrijk, daar zijn de deelnemers het wel over eens. En daar wringt de schoen nog weleens, blijkt uit een [onderzoek van het Trimbos Instituut](#). De helft van de ondervraagde verzorgenden binnen woonvoorzieningen vindt bijvoorbeeld dat de direct leidinggevende niet duidelijk is over wat belangrijk is en medewerkers niet stimuleert om na te denken over hoe het werk gedaan wordt.

Investeren in goed leiderschap is dus minstens zo belangrijk als het vergroten van de competenties van verzorgenden. Goed leiderschap gaat samen met meer autonomie, meer betrokkenheid en meer tijd voor reflectie. Dat leidt tot meer persoonsgerichte zorg, minder werkdruk en minder emotionele uitputting. De leidinggevende dient de visie uit te dragen en die zelf ook in praktijk te brengen.

Verslag door: Jos Leijen

Meer weten

- Download de presentatie [Persoonsgerichte zorgtheorie in de praktijk van de Reigershoeve](#), van Bernadette Willemse en Dieneke Smit
- Lees het artikel: [De Reigershoeve: top dementiezorg waar medewerkers trots op kunnen zijn](#)
- Lees het artikel: [De Reigershoeve Home sweet home – Een woonomgeving waar je je thuisvoelt](#)
- Lees alle [verslagen van het congres Zoek het uit!](#)

tags:

[Dementie](#) (179), [Kleinschalig wonen](#) (22)

thema's:

[Leiderschap, governance en management](#) (88), [Leren en verbeteren van kwaliteit](#) (335), [Persoonsgerichte zorg en ondersteuning](#) (29)