



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

Opella: ‘Leerpap Thuis geven biedt meer inzicht in jezelf en in de klant’



Zorgorganisatie Opella op de zuidelijke Veluwe wil de zorg en ondersteuning aan haar cliënten samenhangend organiseren. Dat wil zeggen: over de domeinen van zorg, welzijn en wonen heen. Opella noemt het ‘Thuis geven’. Daarom volgen wijkverpleegkundigen en casemanagers dementie acht maanden lang het leerpap ‘Thuis geven’, om zo de werkwijze in de dagelijkse praktijk te kunnen brengen. Van de dertig thuiszorgteams heeft een derde het leerpap inmiddels afgerond.

In de praktijk wil Opella écht thuis kunnen geven aan klanten. De cultuuromslag in de organisatie die al een paar jaar aan de gang is, wordt verder doorgezet. Opella-medewerkers krijgen de tijd om in hun werk de echte behoefte van een klant als uitgangspunt te nemen. Dat doen ze onder andere door aan zichzelf de vraag te stellen: hoe zou je het thuis doen? Door de samenwerkingsovereenkomst van Opella met de gemeente Ede en zorgverzekeraar en zorgkantoor Menzis, heeft Opella de ruimte om deze vraag domeinoverstijgend te beantwoorden. Dat betekent bijvoorbeeld zorg en ondersteuning preventief inzetten, om zo duurdere zorg te voorkomen.

Leerpad Thuis geven

Voor 'Thuis geven' is een in company- en een leerpad-op-maat gemaakt, dat bestaat uit praktijkopdrachten en twee trainingen: Zingeving (vijf dagdelen) en Arrangeur in regie (zes dagdelen). Tijdens de trainingen krijgen wijkverpleegkundigen en casemanagers handvatten om de rol van arrangeur goed op te pakken. De arrangeur werkt domeinoverstijgend vanuit het gedachtegoed: één klant, één plan, één arrangeur. Ook andere medewerkers in de thuiszorgteams krijgen een op het team afgestemde training. Alle medewerkers volgen de training tijdens werktijd.

Tijdens een gesprek de diepte in

Wijkverpleegkundige Marion de Baat en casemanager dementie Yvonne Drost behoorden tot de eerste deelnemers. Yvonne Drost: 'Tijdens het leerpad heb ik goede tools gekregen om de eigen regie van de klant te versterken en tijdens gesprekken verder de diepte in te gaan, ook in de samenwerking met andere disciplines. Ook had ik veel aan theorie over netwerkversterking en deep democracy, dat gaat over inclusieve besluitvorming.'

Wijkverpleegkundige Marion de Baat: 'De training Zingeving vond ik heel verhelderend omdat het inzicht geeft in hoe je zelf in het leven staat. Wat je zelf belangrijk vindt, hoor je terug in je vragen aan de klant en zie je terug in hoe je je klant benadert. Ik heb geleerd om meer vragen te durven stellen over zingeving. In mijn werk kom ik veel eenzaamheid tegen. Sommige klanten hebben een minder groot netwerk, bijvoorbeeld omdat ze ruzie hebben met hun kinderen. Dat is best een drempel om te delen. Voor een klant kan het fijn zijn om er open over te praten. En als arrangeur kan ik er misschien iets in betekenen. Ik hoef niets niet voor de klant op te lossen, maar ik kan wel samen op zoek gaan naar wat voor hem of haar mogelijk is. Als het om eenzaamheid gaat, gebruiken we ook wel de sociale kaart om te kijken of een klant behoefte heeft om bijvoorbeeld samen met anderen koffie te drinken.'

Bestendigen in de praktijk

Opella vindt het belangrijk om het geleerde te borgen in de praktijk. Programmacoördinator Annemieke Keesman: 'We werken met kwartiermakers die de teams nauw ondersteunen in de werkwijze. Medewerkers kunnen op intranet goede voorbeelden uitwisselen en elkaar inspireren. En in het najaar gaan de wijkverpleegkundigen en casemanagers aan de slag met intervisie.' Casemanager Yvonne Drost: 'In de praktijk moet je ook je team erbij blijven betrekken. Bijvoorbeeld door een van de medewerkers het netwerk met de klant in kaart te laten brengen. Zo houd je als arrangeur de werkwijze in je team ook levend.'

Annemiek Keesman valt nog iets op: 'Teams kennen de klant heel goed, maar in de waan van de dag lukte het niet altijd om daar voldoende mee te doen. In de klantbespreking zie ik daar nu verandering in komen. Ik zie

veel meer uitwisseling over het op een lijn komen in de benadering van een klant. Zo was er een klant die een groot beroep op het team deed. Bij dit team zat wat weerstand, omdat de man zelf nog best wat kon. De medewerkers vroegen goed door over wat het leven voor hem de moeite waard maakte, en dat was het op bezoek gaan bij zijn vrouw in het verpleeghuis. Toen ging het team anders naar zijn beroep kijken. Zelf zijn lunch maken zou hem op een dag bijna al zijn energie kosten. Door dat voor hem te doen, ondersteunt het team hem in wat voor hem belangrijk is.'

Tips voor het opzetten leerpad

Tot slot geeft de programmacoördinator een paar tips mee aan andere zorgorganisaties: 'Bedenk niet zelf waar medewerkers behoefte aan hebben op het gebied van scholing. Na onze pre-pilot lieten we het uit zichzelf komen wat ze wilden leren. Durf ook andere accenten te leggen in de verschillende groepen tijdens de trainingen. Maar bovenal: investeer in je medewerkers. Opella heeft het leerpad zelf gefinancierd en medewerkers volgen het leerpad tijdens hun werktijd. In deze tijden van personele krapte vind ik dat best bijzonder.'

Door Anja Klein

Meer weten

- Lees meer over [Thuis geven](#) van Opella.
- Bekijk de [animatie over domeinoverstijgende zorg](#) van Opella.
- Lees meer over [Opella](#).

tags:

[Opella](#) (38), [Opleiden](#) (101)

thema's:

[Deskundigheid professionals](#) (202), [Leren en verbeteren van kwaliteit](#) (284), [Domeinoverstijgende bekostiging - dorpsbudget - com](#)