



Thuis in het Verpleeghuis

Waardigheid en trots op elke locatie

## Het succes van De Wijngaard: van 16 coronabesmettingen naar nul



**‘Het is goed zo, het hoeft niet meer. Trek je beschermende kleding maar uit. Die gooien we in de vuilnisbak’. Met deze bijna ceremoniële woorden trokken regiomanager Annette van Biezen, de verpleeghuisarts en teamcoach op 30 april langs de woongroepen van waar tot voor kort 16 pg-cliënten met coronabesmettingen verbleven. Op die dag werd verpleeghuis De Wijngaard in Zeist (onderdeel van Accolade Zorg) coronavrij verklaard. ‘Dat moment raakte medewerkers, er waren emotionele reacties.’**

Van 16 coronabesmettingen naar nul besmettingen in een verpleeghuis met 17 woongroepen. Hoe deden ze dat daar in Zeist? Annette van Biezen: ‘Nog voor de eerste besmetting zijn we gaan nadenken over een protocol. Toen op 25 maart de eerste besmetting een feit was, hadden we de volgende dag een functionerend uitbraakteam. Dat team kwam vanaf dat moment zeven dagen per week bij elkaar. Elk detail dat voor de indamming van het virus en het welzijn van de bewoners van belang was, passeerde daar en werd zonnig meteen omgezet in actie.’

Een compleet en doordacht crisisprogramma met een dito bezetting die er bovenop zit en die zeven dagen per week kan ingrijpen, plus consequent handelen: dat waren de basisingrediënten van De Wijngaard.

## Taken scheiden

Een paar dingen vielen extra op. Zo werden enkele functies gescheiden opdat vanuit deze verbijzondering meer effecten konden worden gesorteerd. De Wijngaard werkte bijvoorbeeld met twee typen artsen: een corona-arts die dwars door de besmette afdelingen heen de behandeling van de zieke bewoners oppakte en een coördinerend arts die medisch ontwikkelend werk deed zoals het verbeteren van het protocol, analyseren van resultaten van testen en meedenken over nieuw beleid. Annette: ‘Door deze scheiding konden we sneller op- en afschalen, afhankelijk wat er nodig was.’

Ook bijzonder was dat verpleegkundigen en verzorgenden meer dan normaal op hun specialisme werden ingezet. Annette: ‘Verpleegkundigen van de somatische afdeling – waar geen besmettingen waren – vroegen we om op de pg-afdelingen te komen werken. Vervolgens concentreerden verzorgenden die vaak goed bekend zijn bij de cliënten zich op de sociale aspecten, terwijl het versterkte team van (praktijk)verpleegkundigen heel secuur puur de medische en verpleegkundige aspecten in de gaten hielden. Door die consequente scheiding in taken versterkten de twee typen professionals elkaar in de corona-aanpak.’

## Elke verdenking als besmetting zien

Een ander punt dat de verspreiding van het virus ontmoedigde, was de afspraak dat elke verdenking van een besmetting consequent als een coronavirus werd benaderd. Van Biezen: ‘Dus meteen isoleren en meteen extra bezetting inzetten en er voor zorgen dat personeel dat met verdachte cliënten contact had, niet mixte met andere medewerkers. In 8 van de 10 gevallen was het loos alarm, maar dat doet niets aan de zaak af.’

## De zegen van cohortafdelingen

Van de 17 woongroepen werden er in de loop van de besmettingen twee als cohortafdeling ingericht. Ingeklemd tussen deze twee afdelingen bevond zich een woongroep zónder besmettingen. ‘Die middelste groep coronavrij houden, dat was een van onze uitdagingen. Dat is gelukt.’

Nog iets. ‘De overgang van geïsoleerd op je kamer blijven naar een cohortafdeling waarbij cliënten vrij over de afdeling kunnen wandelen, werkte voor de cliënten als een bevrijding. Ze konden weer samen eten en hadden weer de gezelligheid van de hele groep. Je zag dat dit meteen een positief effect had op hun gezondheid.’

## Digitale hangouts

Het succes van de Zeister aanpak had niet in de laatste plaats te maken met slimme crisiscommunicatie. ‘Medewerkers hebben hun handen vol aan de zorg. Die hebben geen tijd om uitgebreide verhalen te lezen. We hielden twee keer per week een webinar (een interactieve live-uitzending via internet) en we organiseerden digitale hangouts waar teams hun zorgen en angsten konden bespreken.’ Annette van Biezen schreef ook elke week mailupdates en probeerde daarmee de medewerkers ook een hart onder de riem te steken. En er waren vlogs en op maat gesneden nieuwsbrieven voor medewerkers.

Ook werd het mental supportteam in stelling gebracht. Dat was eigenlijk de vakgroep psychologie van De Wijngaard waarin een psycholoog en psychiatrisch verpleegkundige werken. ‘Het mental supportteam was bij elke overdracht aanwezig. Zij maakten bespreekbaar wat medewerkers eng en moeilijk vonden in deze coronatijd. Persoonlijke aandacht en ondersteuning dus.’

## Webinars voor alle families

Ook naar de familie toe is zwaar ingezet op de communicatie, zoals een webinar voor álle familieleden in het hele huis, dus ook voor familie van cliënten die niet besmet waren. ‘Daarmee hebben we onrust kunnen indammen. We zeiden: vertel maar en vraag maar. Laat ons weten waar jullie mee zitten.’ Voor de familieleden is het leed heel erg groot. Het inmiddels wijdverbreide beeldbellen, de hoogwerker, de bezoekcabine en de corona-nieuwsbrieven werden eveneens ingezet. Alles om het contact zoveel mogelijk in stand te houden.

## Psychische impact coronabesmettingen

En toen was het donderdag 30 april. Het uitbraakteam concludeerde dat het virus in De Wijngaard was uitgewoed en dat er redelijkerwijs geen gevaar meer was voor het overbrengen van coronabesmettingen. ‘We waren even coronavrij. Dat wilden we niet afdoen met een mailtje. Als je zo intensief met elkaar bezig bent geweest in de strijd tegen het virus, heeft het beëindigen van die strijd psychische impact. Er is immers ontzettend veel gebeurd, wat diepe indruk heeft gemaakt. En dus zijn teamcoach, verpleeghuisarts, bestuurder en ik zonder beschermende kleding de cohortafdelingen opgegaan om daar te vertellen dat het allemaal voorbij was. We houden er rekening mee dat het virus weer terug kan komen, we blijven kwetsbaar. Maar door onze ervaring van de afgelopen weken zitten we er wel bovenop. Bij de eerste signalen pakken we meteen het nu succesvol gebleken protocol weer op.’

## Werken in een flow

Terugkijkend is de strijd tegen het virus in De Wijngaard ook een waardevolle leerschool. ‘Je leert elkaar heel goed kennen, je komt in een soort flow. Dat geeft onverwachte energie. Het waren zeer intensieve weken, maar we hebben er bewust voor gekozen om medewerkers niet extreem lange periodes te laten maken. Ons standpunt was dat als je vakantie had gepland, je gewoon vrij kon nemen. Ik huur liever wat meer externen in dan dat mensen instorten omdat ze – ondanks alle positieve energie – te lang doorwerken.’

## Korte lijnen zijn een blijvertje

Het virus is overwonnen. Maar voorlopig blijven bezoekers buiten de deur en blijven nauwkeurige hygiëne en de anderhalve meter uiteraard gehandhaafd. De Wijngaard houdt na het uitbannen van het virus vast aan een paar verworvenheden uit de crisisaanpak. ‘De heel korte lijnen bijvoorbeeld. Die laten we niet meer los. Je hebt elkaar keihard nodig, dus vertragingen of ruis op de lijn, dat kan echt niet. Die houding hadden we al een beetje maar de extra nadruk op korte lijnen is wat ons betreft een blijvertje.’

En het coronaprotocol blijft uiteraard ook een instrument van grote waarde. Handig voor als corona toch weer

terugkeert, maar ook als onderlegger voor andere, nieuwe ernstige besmettingen. Mooi onderdeel van het protocol is de intensieve communicatieaanpak. 'Als we andere organisaties daar een plezier mee kunnen doen, dan delen we dat graag.'

Door: Rob van Es

## Meer weten

- Lees ook: '[PZC Dordrecht: Crisismanagement met coronadashboard](#)'
- Bekijk al onze artikelen en tips over [corona in de verpleeghuiszorg](#)

---

### tags:

[Corona](#) (219), [De Wijngaerd](#) (3)

### thema:

[Leiderschap, governance en management](#) (92)