



## Envida: van centrale naar decentrale aanpak coronacrisis



Hoe kun je een grote zorgorganisatie als Envida, met negentien zorglocaties in Maastricht en omgeving, het goede laten doen in tijden van corona? Dat was de vraag bij de start van de eerste golf. Na de eerste coronagolf heeft de organisatie de crisis actief geëvalueerd en hierop gereflecteerd. Verpleegzorg heeft hierin [corona-ondersteuning gevraagd bij het programma Waardigheid en trots op locatie](#), met als uitgangspunt: welke lessen kun je uit de eerste coronagolf trekken en wat wil Envida behouden? Nu, een half jaar verder, is Envida volledig ingesteld op het werken in tijden van corona.

Medewerkers van Envida beoordelen de crisisaanpak in ieder geval als zeer goed, zo blijkt uit een onafhankelijke en externe enquête.

Guido Biesmans, directeur verpleegzorg: 'We hadden heel snel een structuur en dat geeft rust.'

## Eerste coronagolf: met één geluid naar buiten

De eerste stap die het bestuur tijdens de eerste golf zette, was de vorming van een centraal, multidisciplinair crisisteam met een vertegenwoordiging van directie en management verpleeg- en wijkzorg en ondersteunende diensten. Het team trad met één geluid naar buiten, gemaakte afspraken (waaronder een centraal draaiboek) werden via het managementteam met locaties afgestemd. Zodat managers afspraken naar de werkvloer konden vertalen.

## Tweede coronagolf: een crisisteam op elke locatie

Vanuit de geleerde lessen en reflectie wilde Envida de centrale aanpak vertalen naar een werkbare aanpak voor alle locaties. Dat bracht de organisatie bij de volgende stap: een crisisteam op elke locatie. Omdat elke locatie anders is en specifieke maatregelen vereist. Ook bewonersgroepen verschillen en wonen verschillend (van zelfstandig appartement tot gesloten afdeling).

Onder begeleiding van Vera Gerstel, beleidsmedewerker Kwaliteit & Veiligheid, en Raymond Meijer, coach Waardigheid en trots op locatie, heeft Envida vervolgstappen gezet en de vertaling gemaakt naar de decentrale locaties. In multidisciplinair verband zijn de kaders en richtlijnen van het draaiboek verbeterd om zo tot een gedragen besluitvorming te komen. Daarbij werd iedere keer eenzelfde boodschap gecommuniceerd en kregen locaties duidelijk verantwoordelijkheid.

### Samenstelling lokale crisisteams

De lokale (multidisciplinaire) crisisteams bestaan uit:

- de manager
- één of meerdere teamleiders
- psycholoog
- zorgcoördinator
- specialist ouderengeneeskunde
- kwaliteitsverpleegkundige

De lokale, multidisciplinaire crisisteams maakten zelf de vertaling en kwamen zo zelf aan zet.

## Voordelen lokale crisisteams

Medewerkers van zorglocatie Croonenhoff vertellen wat de voordelen zijn:

- De lijnen tussen de disciplines zijn nu veel korter.
- Ieders stem en expertise in het lokale crisisteam tellen gelijkwaardig mee.
- Er is sprake van een gedeeld probleem, waar je samen anders naar kijkt.

Het lokale crisisteam hier pleitte met succes voor een aanvulling van alle zorgdossiers (ECD). In één oogopslag is duidelijk welke relevante zorg, inclusief welzijn, noodzakelijk is en blijft voor de bewoner.

Guido Biesmans: 'Als bestuur moet je vertrouwen geven en durven loslaten.'

## Tips van Envida voor crisisteams:

- Ondernemingsraad, Professionele Adviesraad en Cliëntenraad zaten niet in het centrale crisisteam. Nu zijn de voorzitters vertegenwoordigd in het Coördinatieteam (als opvolger van het centrale crisisteam). Roger Ruijters: 'Het is bovendien goed dat zij ervaren dat er geen one size fits all oplossingen zijn en informatie zelf terugkoppelen naar de achterban.'
- Transparantie en communicatie (waaronder nieuwsbrieven, het Envida journaal) zijn zeer belangrijk.
- De keuze van Envida om stapsgewijs maatregelen te versoepelen of aan te scherpen heeft goed uitgepakt.
- Het is goed om als bestuursvoorzitter zichtbaar, hoorbaar en actief te zijn voor alle medewerkers.
- Via een centraal draaiboek met kaders en richtlijnen kan er toegewerkt worden naar lokale draaiboeken passend voor de locatie.

Door: Karin Burhenne

### Serie: de corona-aanpak van Envida

Bovenstaand artikel is het eerste deel in een serie van vier artikelen over de corona-aanpak bij Envida. Lees ook:

Deel 2: [Crisisteam Lenculenhof houdt met draaiboek corona-uitbraak beheersbaar.](#)

Deel 3: [Persoonsgerichte zorg en corona? Geef medewerkers regelruimte](#)

Deel 4: [Nieuwe werkwijze corona brengt rust voor bewoners en minder werkdruk medewerkers](#)

## Meer weten

## Ondersteuning nodig bij corona-aanpak van een Waardigheid en trots op locatie-coach? Neem contact met ons op!

Bel: 030 – 789 25 10  
Of mail naar:  
[info@waardigheidentrots.nl](mailto:info@waardigheidentrots.nl)

- Lees meer over de [mogelijkheden voor corona-ondersteuning](#) vanuit het programma Waardigheid en trots op locatie.
- Lees ook andere praktijkverhalen over corona-ondersteuning:
  - [Humanitas Deventer: meer vertrouwen door corona-ondersteuning](#)
  - [Sint Anna: van improviseren naar volwaardig crisismanagement met corona-ondersteuning](#)
  - [Coronatraject Raffy | Lâle | De Leystroom: stel een breed coronateam samen](#)
- Maak gebruik van de verzamelde kennis in de [CoronaWegwijzer](#) en de [CoronaAudit voor verpleeghuizen](#).

---

### tags:

[Corona](#) (215), [Envida](#) (9)

### thema:

[Leren en verbeteren van kwaliteit](#) (334)