



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

De Rijnhoven, MeanderGroep en Zorgbalans ontregelen ondanks corona



De strijd tegen regeldruk is taai, het is een kwestie van lange adem. Maar het kan wel, dat bewijzen De Rijnhoven, MeanderGroep en Zorgbalans in de publicatie ‘(Ont)regel de zorg – goede praktijken’. Minister Van Ark: ‘Ik vind het inspirerend om te zien hoeveel mooie (ont)regeliniciatieven organisaties en zorgverleners zelf ondernemen. Dat het (ont)regelen niet stil is komen te liggen als gevolg van covid-19 en de enorme druk waar de zorg nu onder staat, maakt dat nog extra bewonderenswaardig. Soms is de crisis zelfs een stimulans om verder te (ont)regelen.’

Nieuw ECD bij De Rijnhoven

(Ont)regelen is bij De Rijnhoven geen expliciete, systematische activiteit. De projecten die (ont)regelende effecten hebben, volgen uit het streven de zorg meer persoonsgericht te maken. Eén van de (ont)regel initiatieven is bijvoorbeeld dat De Rijnhoven is overgegaan op een nieuw ECD. Martine Klinken, verzorgende, tevens betrokken bij de implementatie van het nieuwe ECD: ‘Het openen en sluiten van tabbladen, het dubbel invoeren van gegevens en het wegklikken van (zinloze) meldingen behoren tot het verleden. In combinatie met de overzichtelijkheid – je hoeft minder te zoeken en door te klikken – schat ik de tijdwinst per dag op een half uur.’ Lees het verhaal van De Rijnhoven in de publicatie [‘\(Ont\)regel de zorg – goede praktijken’](#).

MeanderGroep verruimt medisch zorgmodel voor focus op kwaliteit

van leven

MeanderGroep in Zuid-Limburg start eind 2020 met een experiment: minder medicaliseren. Dit vanuit de vraag: zijn de bewoners gebaat bij een omgeving die zich meer focust op kwaliteit van leven en minder op medische zorg? Alle voorzieningen en (medische) diensten zijn op afroep onmiddellijk beschikbaar, maar worden weggehaald uit de directe omgeving van de bewoners. Paul Prevos, manager zorgverlening van Heiveld: ‘De verwachting is dat veel standaard medische en administratieve handelingen hierdoor weg zullen vallen. Een zorgassistent registreert bijvoorbeeld niet hoe een toiletbezoek verloopt, iets wat verpleegkundigen standaard (moeten) doen.’ Het experiment wordt gevolgd door de Academische Werkplaats Ouderenzorg Limburg. Lees het verhaal van MeanderGroep in de publicatie [‘\(Ont\)regel de zorg – goede praktijken’](#).

Zorgbalans: Kritisch op intern en extern opgelegde administratie

Zorgbalans is continu kritisch ten aanzien van administratieve lasten. Suzanne Middelkoop heeft als beleidsadviseur kwaliteit een poortwachtersfunctie als het gaat om administratieve druk die van buiten komt: ‘Bij elke nieuwe regel die ons wordt opgelegd, onderzoeken we hoe we daar het beste mee om kunnen gaan. Wie stelt de regel? Wat is de reden ervan? Hoe kunnen we hem zo handig mogelijk implementeren, zodat hij zo min mogelijk last veroorzaakt voor de zorgprofessionals?’ Ook intern blijft de organisatie kritisch kijken naar de administratieve lasten. Een voorbeeld: per afdeling moest maandelijks standaard een checklist ingevuld worden over de medicatieveiligheid. Dit is ooit bedacht door een medicatieveiligheidsteam, als hulpmiddel om de medicatieveiligheid te borgen. Minke Jaspers, verpleegkundige: ‘Die checklist had in het begin toegevoegde waarde, maar op een gegeven moment vinkte ik elke maand hetzelfde lijstje af en zette ik mijn handtekening daaronder. Als het proces op orde is, dan hoeft je dat niet standaard te blijven controleren.’ Lees het verhaal van Zorgbalans in de publicatie [‘\(Ont\)regel de zorg – goede praktijken’](#).

Succesfactoren ontregelen van zorg

Vilans voert het programma ‘[Ont]Regel de Langdurige Zorg’ uit in opdracht van het ministerie van VWS en sociale partners om binnen de sector te werken aan minder regeldruk en meer tijd voor zorg.

Onderzoeksbureau KPMG voerde een merkbaarheidsscan uit naar de resultaten van het programma. De publicatie '(Ont)regel de zorg – goede praktijken' beschrijft enkele voorbeelden uit de praktijk waar het (ont)regelen aandacht krijgt en een positieve beweging inluidt. Het onderzoek laat enerzijds de positieve verandergolf zien die gaande is. Anderzijds beschrijft het het eerlijke verhaal, inclusief de uitdagingen en de moeite die het veranderen kost.

Uiteindelijk identificeren de onderzoekers van KPMG drie succesfactoren voor het ontregelen van zorg:

1. Geef mensen in het primair proces ruimte en mandaat

Laat zorgprofessionals het voortouw nemen in het bedenken van oplossingen. Zorgprofessionals ervaren door dit eigenaarschap meer energie en verbinding ervaren met het (ont)regelvraagstuk.

2. Besteed aandacht aan het vinden van steun voor de nieuwe werkelijkheid

Het is van belang om alle betrokkenen, zowel intern als extern, tijdig mee te nemen in de ontregelpraktijken. Daarnaast helpt betrokkenheid van alle lagen in de organisatie, door met elkaar het juiste voorbeeld te tonen.

3. Creëer een open cultuur waarin het gesprek wordt gestimuleerd

Stimuleer medewerkers om kritisch na te denken en deze geluiden ook met elkaar te delen. Dit lukt vooral goed als het ontstaat binnen een cultuur van leren en verbeteren en van vertrouwen, waarin mensen zich vrij voelen kritisch te zijn op vaste gewoonten en zichzelf durven uitspreken.

Bron: *Vilans.nl*

Meer weten

- Lees meer over het [verminderen van administratieve lasten](#)
- Lees meer over het programma [\(Ont\)regel de langdurige zorg van Vilans](#)

tags:

[Cultuurverandering](#) (33), [MeanderGroep Zuid-Limburg](#) (20), [Zorgbalans](#) (19)

thema's:

[Administratieve lasten](#) (59), [Gebruik van informatie](#) (36)