



**Thuis in het Verpleeghuis**  
Waardigheid en trots op elke locatie

## Een hechter team door overlap diensten bij Zonnehuisgroep Amstelland



Nee het kost geen geld, nee de formatie is niet opgehoogd. En toch: medewerkers hebben meer tijd voor elkaar en daardoor meer plezier in hun werk. Het geheim? De dagdienst loopt een half uur langer door en de late dienst begint een half uur eerder. ‘Er gaat nu niemand meer naar huis zonder zijn verhaal van die dag te doen.’

Doordat de medewerkers nu meer met elkaar delen, is de saamhorigheid aanmerkelijk toegenomen. De langere werktijd krijgen medewerkers terug in de vorm van een extra half uur pauze. De ‘gewonnen’ tijd tussen 14.30 en 15.30 uur wordt behalve met de overdracht gevuld met bijvoorbeeld klinische lessen en intervisie.

### **Solistisch werken**

Dat laatste is belangrijk, vindt coördinerend EVV'er Petra van Leeuwen. 'Kleinschalig wonen betekent vaak: solistisch werken. Dat viel me op toen ik vijf jaar geleden van een grootschalige zorgafdeling kwam werken op deze afdeling met kleinschalig wonen. De oorspronkelijke kleinschalig wonen-visie ging uit van het samen met bewoners wónen. Inmiddels is echter de zorgvraag flink gestegen en lijkt die visie achterhaald.'

## Teamgevoel

'Zorgmedewerkers werken acht uur lang haast los van elkaar', vervolgt Petra. 'Ze komen vaak niet aan pauzes toe, zeker niet buiten de huiskamer. Als er tijdens je dienst iets leuks of naars gebeurt, kun je het niet delen. Je draagt snel over en gaat naar huis. Ik dacht: waar is hier het teamgevoel? Soms voelde het zelfs onveilig, wist ik te weinig van een bewoner.'

'We kennen elkaar beter en werken minder solistisch. Er gaat nu niemand meer naar huis zonder zijn verhaal te doen.'

*Petra van Leeuwen*

Ook de IGJ vond dat er iets moest veranderen bij Zonnehuisgroep Amstelland. Locatiemanager Andrea Witteveen: 'In 2019 kregen we te horen dat we meer persoonsgericht en beter methodisch moesten gaan werken. Men vond dat we te weinig van de cliënten en van elkaar wisten, we werkten te solistisch. Inmiddels hebben we mooie complimenten gekregen over ons leer- en ontwikkelklimaat.'

## Even van de woning af

Maar hoe geef je 'Kleinschalig wonen 2.0' vorm? Wat is er nodig om medewerkers weer meer werkplezier te bieden? Het antwoord was: tijd. Niet simpelweg tijd erbij – nee, veel slimmer. Tijd erbij zonder dat het iemand iets kost. Andrea: 'We hebben de dagdienst een half uur verlengd, tot half vier. De avonddienst begint al om half drie. Medewerkers krijgen die extra tijd terug in de vorm van een half uur échte pauze. Daarmee bedoel ik: echt even van de woning af kunnen. Doordat we per cluster van twee (en 's avonds vier) woningen roosteren, houdt in die tijd een woonondersteuner of andere collega toezicht op de huiskamer.'

## Overlaptijd

Ze onderstreept dat het vervolgens aankwam op het goed invullen van die ontstane overlaptijd. 'We gebruiken die voor de overdracht, cliëntbesprekingen, intervisie en klinische lessen. De overdracht begint met een rondje: hoe ging vandaag, heb je iets bijzonders meegemaakt? De cliëntbesprekingen en klinische lessen zijn twee keer per week, intervisie doen we een keer per week. De co-EVV'ers hebben de leiding.'

## Hulpvraag bij team leggen

In het begin vinden medewerkers het lastig om zaken die ze moeilijk vinden in te brengen als intervisie-

onderwerp. ‘Maar ze groeien daarin’, vertelt Andrea. Petra bevestigt dat: ‘Inmiddels maakt het ons gelukkig een hulpvraag bij elkaar neer te leggen.’ De invulling van de klinische lessen varieert. Soms speelt er iets op de afdeling, soms komt een ergotherapeut of psycholoog iets vertellen over een onderwerp waarover het team meer wil weten. ‘Het team geeft aan wat het wil’, zegt Andrea.

‘Door verhalen te delen, gingen we ook weer met elkaar lachen.’

*Petra van Leeuwen*

## Saamhorigheid

Door het uurtje overlap goed in te vullen verloopt de dag beter want collega’s weten elkaar beter te vinden. Voor de moeilijke én voor de leuke dingen. Het contact is beter, de saamhorigheid toegenomen, de mensen gaan met meer plezier naar het werk. ‘En naar huis, aan het einde van hun dienst. Want ze voelen zich minder alleen staan in hun werk, ze kunnen hun verhaal kwijt. Waar ze hun collega’s vroeger bijna uitsluitend in de mail en in de app “spraken”, hebben ze nu echt contact. De fysieke werkdruk is misschien niet afgenomen door de nieuwe manier van roosteren maar de psychische werkdruk wél’, vindt Petra.

### Meer werkplezier door je ervaringen te delen

Petra over het belang van ‘verhalen vertellen’: ‘Tijdens Covid raakten we ons er pijnlijk van bewust wat die verschaalde, onpersoonlijke zorg had betekend voor de bewoners, zonder bezoek en met ons als een soort mummies in die pakken. Toen ons werk weer normaler werd, gingen wij als team beter kijken naar het begrip “persoonsgericht”. Om dat concreter te maken, besloten we elkaar verhalen te gaan vertellen. Dat bleek niet zo moeilijk, het was een kwestie van je dag aan elkaar vertellen. Wat had je plezier gegeven, wat had je moeilijk gevonden?’

‘Door die verhalen te delen, gingen we ook weer met elkaar lachen. We gingen beter luisteren, elkaar inspireren. Wat de een de ene dag beleeft, daar kan de ander de volgende dag iets aan hebben. Ook als jonge collega’s of leerlingen schrikken van seksueel ontremd gedrag van bewoners, kun je hen helpen door je eigen ervaringen op dat vlak te delen en hen tips geven hoe ermee om te gaan.’

Ze herinnert zich een aangrijpend verhaal. ‘Een collega vroeg zich af waarom een bewoner nooit meer haar moedertaal sprak. Bij navraag bij de familie bleek dit samen te hangen met een bijzonder traumatische oorlogsherinnering. Ik was zo trots dat ze dat op eigen initiatief had uitgezocht en weer met ons gedeeld: dat is echt groei in ons team. Zo kom je nader tot de bewoner én tot elkaar. Je biedt betere zorg met meer plezier.’

Door Linda van Ingen

- Download de presentatie over [Kleinschalig wonen 2.0 van Zonnehuisgroep Amstelland](#) (pdf)
- 

**tags:**

[Kleinschalig wonen](#) (24)

**thema:**

[Werken met plezier](#) (25)