

Actieteam Vrijheid en veiligheid voor het levensgeluk van cliënten

Geplaatst op 24 maart 2021



“Je ziet bij ons niet zoveel zurigheid meer rondom de wet.”

In gesprek met: Caroline Beentjes (Woonzorggroep Samen) en Saskia van Opijnen (Avoord)

Saskia is er eerlijk over. In eerste instantie had ze weinig zin in wéér een nieuwe wet, met alle gedoe eromheen van de implementatie. En ze was niet de enige. Maar lang bleef ze niet hangen in dat ‘chagrijn’, zoals ze het zelf uitdrukt. Want je kunt ook ‘omdenken’ en de wet vanuit een positief standpunt benaderen: hoe kun je de Wzd zó implementeren dat zij werkelijk bijdraagt aan het levensgeluk van cliënten – bewoners van verpleeghuizen en mensen die thuiszorg krijgen? Alleen al door op zo’n andere manier te gaan kijken, zette ze eigenlijk al een eerste stap richting het ‘Actieteam Vrijheid en veiligheid voor het levensgeluk van cliënten’.

Actieteam Vrijheid en veiligheid

Die eerste stap leidde naar een bijeenkomst op 9 oktober 2019 in Amersfoort, waarvoor Saskia het initiatief nam. Tachtig vertegenwoordigers van betrokkenen bij de beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg bogen zich over de vraag hoe deze wet zó ingevoerd kon worden dat vooral de bewoner er baat bij heeft.

Saskia: “Dat was eigenlijk de aftrap. De deelnemers kregen de uitnodiging ook eens anders naar die nieuwe wet te kijken. Er waren sprekers, we hadden break-outsessies. En daar kwam zoveel creativiteit bij vrij en er ontstonden zoveel ideeën, dat we besloten hebben het serieus aan te pakken als actieteam. Daar is Caroline direct bij aangehaakt.”

Caroline: “We hebben gezegd: dit is een kans. We kunnen invulling geven aan de nieuwe wet volgens het gedachtengoed van de beweging. Op het landelijk congres in november 2019 hebben we daarvoor de eerste ideeën en informatie opgehaald. Die hebben we gebruikt om aanbevelingen te maken hoe je de wet kunt implementeren. Daarmee zijn we afgelopen januari naar VWS gegaan.”

Pilot

VWS overlegde met de IGJ, zodat ook die instantie op de hoogte was, en plaatste wat vragen en kanttekeningen waarmee de aanbevelingen afgerond konden worden. Dankzij het overleg met VWS mochten organisaties die deelnemen aan de beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg in 2020 starten met een pilot om de wet op basis van de aanbevelingen in te gaan voeren. Daarbij gaf VWS expliciet ruimte om de Wzd in de praktijk werkbaar te maken en daarbij de randen van de wet op te zoeken, mits dat bijdraagt aan het levensgeluk van cliënten en tot minder bureaucratie leidt. Drie onderdelen worden in de pilot speciaal onderzocht: in welke vormen de ‘frisse blik’ bij een derde verlenging van het stappenplan gestalte kan krijgen; of vastlegging van onvrijwillige zorg dagelijks nodig is; en hoe om te gaan met de Wzd in een huis of woongroep waarvoor ook de Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg geldt.

Acht aanbevelingen voor de pilot implementatie Wzd

Er zijn in totaal acht aanbevelingen voor de pilot geformuleerd. Iedere aanbeveling is daarna nog verder uitgewerkt, zodat een goede handreiking ontstaat voor organisaties én medewerkers die ermee aan de slag willen. Samengevat (en daarom niet compleet) gaat het hierom:

1. Onderzoek op een open manier de behoeften en wensen van de cliënt.
2. Geef goed invulling aan persoonsgerichte zorg en ga bij uitvoering van de Wzd niet primair uit van vrijheid of vrijheidsbeperkende maatregelen.
3. Wees kritisch op de toegevoegde waarde van (extra) administratieve handelingen en de toegevoegde waarde van hetgeen wordt vastgelegd en gerapporteerd – voor cliënt, professionals en toezicht.
4. Sluit met alles wat je doet rondom Wzd maximaal aan bij de zaken die al routine zijn.
5. Bouw de implementatie van Wzd gestaag op en voorkom onnodige stapeling.
6. Voorkom papieren tijgers; werk vanuit de bedoeling van de Wzd en toon lef.
7. Eén wet in een organisatie, huis en afdeling: de Wzd.
8. Focus in de communicatie aan cliënten en hun naasten op persoonsgerichte zorg en niet op wet- en regelgeving.

2020 zou dus een jaar worden om te gaan leren, evalueren en onderzoeken, samen met vertegenwoordigers van het ministerie van VWS en IGJ.

Caroline: “VWS verdient absoluut een pluim, dat wil ik benadrukken. Theo van Uum heeft echt naar ons geluisterd, wat we voorstelden nauwkeurig bekeken en een serieuze reactie gegeven. Ik vind het heel mooi dat hij met ons heeft meegedacht en dat er vanuit hem het vertrouwen was dat we dat doen vanuit de juiste gedachte.”

Opdrachten

Saskia: “Bij een aantal aanbevelingen hebben we ons afgevraagd of we ze niet verder moesten verkennen of dat we alternatieven moesten zoeken. Als je de ruimte krijgt om de papieren werkelijkheid in de praktijk werkbaar te maken, hoort daarbij wel dat je dat niet vrijblijvend doet. Daarom zijn we opdrachten gaan formuleren, ook om samen uit te zoeken wat effectief is en wat niet.”

Caroline: “Tijdens een nieuwe actieteam-bijeenkomst in maart hebben we daarvoor ideeën verzameld. Daarmee is Saskia aan de gang gegaan, we hebben wat heen en weer gemaaild, en zo ontstonden de opdrachten. Een van de aanbevelingen is bijvoorbeeld dat je papieren tijgers moet voorkomen en vanuit de bedoeling van de Wzd moet handelen. We willen dat de wet zo min mogelijk extra belasting oplevert. Dan vinden wij dat je ook moet kijken welke experts je inzet, bijvoorbeeld voor een ‘frisse blik’. Waarom zou dat per se altijd iemand van buiten moeten zijn? Dat maakt het lastiger te werken vanuit een eenduidige visie. En waarom een Specialist Ouderengeneeskunde? Daar is al zo’n tekort aan.

Verpleegkundig Specialisten zouden ook de juiste expertise kunnen hebben. Die voeren in het verlengde van een Specialist Ouderengeneeskunde al de nodige taken uit; ze hebben soms hele afdelingen onder zich.

Waarom zouden die niet kunnen oordelen over het toepassen van maatregelen? Wij vinden het mooi om dat te onderzoeken.

Als deelnemers aan de pilot mogen we ook vanuit óns perspectief meedenken over de definitie van insluiting. En vanuit VWS voel ik daarvoor ook daadwerkelijk commitment.”

Lees verder onder de foto's



Opdrachten bij de aanbevelingen

Om de implementatie goed vorm te geven, heeft het actieteam zes opdrachten geformuleerd die de aanbevelingen verder uitwerken. Hiermee zijn binnen het actieteam verschillende groepen aan het werk gegaan:

1. Concrete invulling van 'de frisse blik'
2. Evalueren en monitoren van de effecten
3. Inzet van verpleegkundig specialisten en physician assistants
4. Wat verstaan wij onder insluiting?
5. Hoe gaan we om met de Wzd in de thuiszorg?
6. Welke rapportage is passend?

Caroline: "Na die bijeenkomst in maart hadden we dus al een paar opdrachten geformuleerd. Maar toen kwam corona en viel eigenlijk alles een beetje stil. Pas in juni konden we weer bij elkaar komen. Dat gaf ons de kans de conceptopdrachten te presenteren en mensen te zoeken die zich ermee bezig wilden gaan houden. Daarmee zijn ze ook echt gestart, ieder in zijn eigen tempo natuurlijk, want alle opdrachten hebben andere trekkers. In oktober hebben we met een nulmeting in kaart gebracht wat er met de aanbevelingen en opdrachten gedaan wordt en dat is veelbelovend."

Saskia: "Aanvankelijk dachten we: het is wel hard werken ... Maar we hebben er door die opdrachten zulke goede trekkers bij gekregen, dat het actieteam zelf nu ook een soort eigen beweging is. Wat begon uit een vorm van recalcitrantie, is heel snel omgezet in positiviteit. In de overtuiging dat ook deze wet een belangrijk doel heeft, namelijk levensgeluk voor de cliënt, en dat je er vanuit die bedoeling ook mee aan de slag moet gaan. Je ziet bij ons dus niet zoveel zurigheid meer rondom de wet."

Caroline: "Je kunt de wet benaderen vanuit de administratieve last die erdoor kan ontstaan, of vanuit juridisch of financieel perspectief. Wij doen het vanuit cliëntperspectief en de mogelijkheden. Zo staat het ook ongeveer in de aanbevelingen: communiceer vanuit persoonsgerichte zorg en handel gericht op het levensgeluk van cliënten. Dat klinkt als een mooie droom. Maar het kan. Je kunt met deze wet heel goed kijken: wie bent u nou en hoe kunnen we zo dicht mogelijk naast u komen te staan?"

De wet is een gegeven, je moet haar implementeren, maar doe het dan zó dat je aansluit bij de oorspronkelijke bedoeling: zoveel mogelijk persoonsgerichte zorg en – misschien wat minder positief geformuleerd – zo min mogelijk belasting voor medewerkers. Dus bij de implementatie je echt afvragen of wat je doet van toegevoegde waarde is, zowel voor de cliënt als voor de medewerker."

Caroline: "Ik denk dat we nu een netwerk aan het opbouwen zijn van mensen die ervaringen met de wet opdoen. Dat zijn contacten die ook na volgend jaar nog wel even in stand zullen blijven en waarin veel wederkerigheid zit van mensen die elkaar helpen zoeken bij oplossingen."

Caroline: "Ik denk dat we nu een netwerk aan het opbouwen zijn van mensen die ervaringen

met de wet opdoen. Dat zijn contacten die ook na volgend jaar nog wel even in stand zullen blijven en waarin veel wederkerigheid zit van mensen die elkaar helpen zoeken bij oplossingen.”

Saskia: “We willen bewijzen dat je de wet heel goed vanuit de bedoeling in kunt vullen. Maar daarnaast gaan we ervan uit dat dat leidt tot aanbevelingen aan VWS. VWS predikt zelf: niet te veel regels en niet te veel administratieve ballast, zo lang dat de rechtspositie van de cliënt niet schaadt. We hebben dus ook de ambitie VWS uit te dagen om dingen zo aan te passen dat de sector geholpen wordt om vanuit de bedoeling te werken.”

Nulmeting

Caroline: “De nulmeting die we in oktober gedaan hebben, was met name bedoeld om van elkaar te leren, om bij elkaar te kijken: hoe sta jij ervoor, waar heb je vragen over, wat heb jij goed geregeld? Dat je zo met elkaar kunt uitwisselen. Wat opviel, was dat organisaties echt de persoonsgerichte zorg oppakken. Daar scoren ze hoog op. Wat nog niet zo goed gaat, is het toepassen van het verplichte stappenplan, de registratie in het ECD dat er nog niet toe is uitgerust, en de rapportage aan de IGJ. De dingen waarvan we vermoedden dat ze lastig zouden zijn, kwamen er ook duidelijk uit.”

Saskia: “Er zitten geen mensen meer bij het actieteam uit frustratie en chagrijn. Dat merk je aan de manier waarop de nulmeting ingevuld is en sfeer tijdens de bijeenkomsten. Met daarbij de constatering dat administratie ondanks een aantal aanbevelingen die we gedaan hebben nog steeds de overhand heeft. Ik denk dat we daar met VWS over in gesprek moeten gaan. Dat lijkt me van hen ook niet de bedoeling.”

Caroline: “Wat ik goed vind om te benadrukken, is dat we erg enthousiast worden van iedereen die zich hiervoor zo inzet, de enorme betrokkenheid en de positieve inslag om de wet vanuit de bedoeling in te richten. We zitten er best dicht op en hebben onderling regelmatig contact. Maar toen we op 5 november een online actieteam hadden, verraste het me hoe gedreven mensen waren; ongelooflijk mooi om te zien. En hoeveel ze al bereikt hadden, bijvoorbeeld met aanbevelingen om de wet toe te passen in de thuiszorg, wat nog een onontgonnen terrein is.”

Saskia: “Ook in de groep die zich richt op thuiszorg werd eerst wel gezegd: het kan niet, het is ingewikkeld, het lukt niet, die wil dit niet, die dat niet. Maar ze hebben ook besproken waar ze wél mee kunnen starten. Dat is supermooi om te zien.”

Caroline: “Per 1 januari 2020 is de wet van kracht, dit overgangsjaar is bijna voorbij. Maar de pilot is pas afgerond als de opdrachten tot goede aanscherpingen leiden van de aanbevelingen. Die kan VWS dan meenemen in een eventuele aanpassing van de wet.

Saskia: “Eigenlijk zijn we ergens dit jaar pas begonnen. Op een gegeven moment hebben we de aanbevelingen een tijd toegepast, ze met elkaar geëvalueerd, en dan kunnen we vaststellen: blijven we hierbij of passen we ze aan? Mét een onderbouwing waarom het goede aanbevelingen zijn. Als je dat zo

uitgebreid doet, is het ultieme resultaat natuurlijk niet dat dat alleen in dankbaarheid aanvaard wordt. Dan wil je dat er ook iets mee gedaan wordt. En zo niet, dan kun je natuurlijk altijd nog besluiten dat je zelf zo blijft werken. Vanuit visie en overtuiging. En wat lef.”

Saskia: “Als het lukt die Wzd in de organisaties niet een administratief en ‘opleidingsding’ te laten zijn, maar een uitdaging om nog eens goed te kijken waar mijnheer of mevrouw gelukkig van wordt, dan weet ik zeker dat dat bijdraagt aan het levensgeluk.”

Meer lezen?

In [Zicht op vernieuwing 3](#) staat een uitgebreid interview met Theo van Uum, directeur Langdurige zorg bij VWS en binnen de ambtelijke top een enthousiast pleitbezorger van de beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg.

Zicht op vernieuwing

Bovenstaande verhaal en de verhalen over andere actie(team)s in de beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg zijn te lezen in de overzichtspublicatie Zicht op vernieuwing 4, [hier gratis door te bladeren en te downloaden](#).

Het actieteam Vrijheid en veiligheid voor het levensgeluk van cliënten is inmiddels alweer een stuk verder ontwikkeld, achter de schermen werken we ook aan het verder in beeld brengen van de ontwikkelingen. Hou onze media en nieuwsbrief in de gaten.