

Realisatie Vernieuwing samen optrekken langdurige ouderenzorg m.b.v. I-MeMo

Gebaseerd op Project Samen optrekken Lectoraat Zorg om naasten, Hogeschool R'dam. Ontwikkelaar is Ina Mouris, www.mourispb.nl. Sept. 2024

Doel vernieuwing Samen optrekken medewerkers en naasten vanzelfsprekender maken

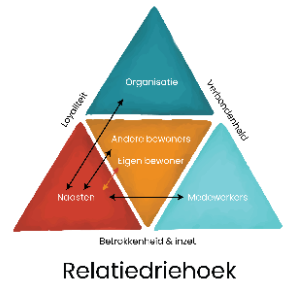
- Belang organisatie: o.a. behoud continuïteit en kwaliteit van zorg, gezien ontwikkelingen als de dubbele vergrijzing, grotere zorgbehoefte en minder personeel.
- Belang medewerkers: o.a. fijne samenwerking met betrokkenen en verhogen werkplezier.
- Belang bewoners: o.a. naasten blijven betrokken, met aandacht en mogelijk inzet.
- Belang naasten: o.a. kwaliteit van leven van de (eigen) bewoner. NB: *bedenk dat het niet in hun belang zal zijn om aan het (onbetaalde) werk te worden gezet.*



Gewenst (tussen) resultaat (wat?)

Meer/andere inzet van naasten in de langdurige ouderenzorg

Uit onderzoek is gebleken dat het belangrijk is om bij binnenkomst eerst de relatie tussen bewoner en naasten zien vast te houden; dus de bestaande relaties. Die relaties en inzet zijn wellicht uit te bouwen. Daarnaast willen naasten misschien ook relaties aangaan met andere bewoners, medewerkers en de locatie. Maar dat gaat niet vanzelf.



Interventie (hoe?) Werken aan betekenisvolle relaties

- Door te werken aan vertrouwen, betrokkenheid en verbondenheid. Daarmee valt loyaliteit van naasten te verdienen. En juist die opent nieuwe wegen.
- Door naasten te informeren, uit te nodigen, te verlokken en verleiden om mee te doen met het plan van de organisatie.



Aanpak (waarmee?) Implementatie-Methode Mouris (I-MeMo)

Sept. 2024. Implementatie-Methode Mouris (I-MeMo) Bron: www.mourispb.nl			
A. Factoren die van belang zijn	Organisatie: Zorglocatie x	Gebruikers: o.a Medewerkers & Naasten	Vernieuwing & context: Samen optrekken vanzelfsprekender, + Meer/andere inzet van naasten
B. Per factor Bouwstenen vaststellen	Bedrijf: Organisatie, Werkwijze en Verbetertraject	Beweging & Bedoeling: van Weten naar Doen	Bezieling & Basis: Betekenisvolle relaties & samenwerking in driehoek
C. Per factor/bouwstenen Nulmeting doen	Nulmeting Zorglocatie x	Nulmeting Gebruikers	Nulmeting Vernieuwing & Context
D. Traject Vernieuwing inrichten/uitvoeren	<p>Analyse → Veranderopgaven & integrale Actieplannen → Integrale Uitvoering & realisatie</p> <p><i>obv alle nulmetingen op management- en afdelingsniveau</i></p> <p>Communicatie en samenwerking</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oriëntatie 2. Gehele situatie in beeld 3. Analyse oorzaken en gevolg 4. Formulieren Veranderopgaven en opstellen Actieplannen 5. Plannen uitvoeren & gaande weg leren & doen 6. Resultaten invoeren in routine organisatie 7. Monitoren, evalueren en bijstellen 		

Werkzame bestanddelen (wat maakt het verschil?)



1. Het principe is **Festina lente**, oftewel: Haast je langzaam. Want gras gaat echt niet harder groeien als je eraan trekt 😊. Eerst bezinnen en verdiepen op de factoren Vernieuwing & context, Gebruikers en Organisatie: dat draagt erg bij aan bewustwording/eigenaarschap. Zeker met zoveel mogelijk betrokkenen erbij, die met elkaar Veranderopgaven opstellen. De nulmetingen ondersteunen dit proces. Want daardoor kan vanuit de huidige situatie een (realistische) gewenste situatie worden benoemd.

2. **Werken aan betekenisvolle relaties** is de interventie voor samen optrekken vanzelfsprekend. De Implementatie-Methode Mouris, voortgekomen uit o.a. 3 jaar actieonderzoek bij 6 locaties, is de bijpassende, integrale aanpak.