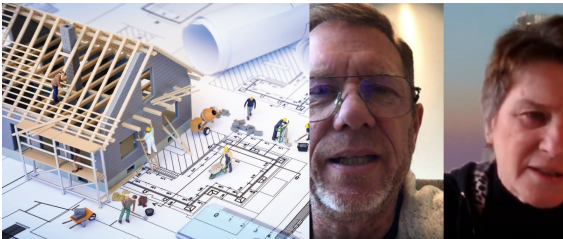


Maximale regie cliënten bij nieuwe locatie Maastricht (Video)

Geplaatst op 18 februari 2022



Verschillende mensen in de beweging hadden het er al over: Radicale vernieuwing ggz in Maastricht. Ik ontdekte dat LEVANTOgroep, één van intussen [elf deelnemers](#) in de vernieuwingsbeweging, aan een plan werkt met precies die titel: Radicale vernieuwing langdurige ggz in Maastricht. In dit blog mag ik het inspirerende plan delen. En een videofragment van een online ontmoeting, waarin mensen van LEVANTOgroep aan anderen in het netwerk vertellen hoe ze daar zoal aan werken. En wat de vernieuwing nu al oplevert.

In 2022 zullen 24 cliënten die bij LEVANTOgroep wonen naar een nieuwe locatie in Maastricht verhuizen. LEVANTOgroep grijpt dit aan als een kans voor cliënten, naasten en zorgprofessionals, om ‘grensverleggend’ te gaan leven en werken. Voorbij routines en vanzelfsprekendheden.

‘Geluk’

In [het plan](#) is te lezen: “De uiteindelijke naam van dit initiatief zal door cliënten en medewerkers samen bepaald worden. Hiermee is meteen de essentie van deze pilot weergegeven. Cliënten krijgen maximale regie en dat willen we zover als mogelijk, binnen veilige grenzen en het wettelijk toegestane waarmaken. In de begeleiding en bejegening staat de onderlinge, langdurige relatie centraal. Met als doel: gelukkige(re) cliënten.”

Er is met opzet gekozen voor ‘gelukkige(re) cliënten’, vertelt Marlies Boumans, programmamanager langdurige ggz bij LEVANTOgroep aan in de video die hieronder te bekijken is. Maar het gaat ook om gelukkige(re) medewerkers en een ‘gelukkig ggz-systeem.’

Niet teveel kaders en methoden

Ook is gekozen om niet teveel in kaders te gieten of met methodieken te werken. Marlies Boumans: “Want

zodra je dat doet, zit je al in een structuur. En waar we naar op zoek zijn is: hoe kun je cliënten laten bepalen hoe ze hun leven willen leiden.”

Jhoy Dassen is degene die heel dicht bij het proces betrokken is, in het contact met de cliënten, naasten en medewerkers. “Uiteindelijk willen we een dialoog tot stand brengen tussen de bewoner, de medewerker en het netwerk,” weet hij. “En waar moet die dialoog dan over gaan? Ja, goede vraag. In eerste instantie dachten we: laten wij nou iets eenvoudigs kiezen om het over te hebben. Hoe wil je straks in die nieuwbouw koken, niet koken, je eten laten komen, met mensen eten? Wil je misschien leren koken? Al snel bleek dat het merendeel van de bewoners andersoortige vragen had. Niet per se over eten en koken.” Een leerzaam proces: “We realiseerden ons dat we meteen zelf bedenken wat iemand nodig heeft.”

Voorbij hospitalisatie teamleden

Jhoy Dassen vervolgt: “We kwamen er ook achter dat het voor bewoners nog een afstandelijk fenomeen was. En we realiseerden ons eigenlijk ook in die gesprekken dat we dachten: een aantal bewoners wonen al zo lang bij ons, die zijn helemaal niet meer gewend dat er vragen aan hen gesteld worden – we moeten iets doen aan die hospitalisatie van de cliënt. Maar we kwamen er eigenlijk achter dat waar we vooral iets aan moeten doen is de hospitalisatie van de teamleden.”

“Juist dit proces is er bijzonder geschikt voor om onze eigen denkpatronen te verkennen en daar in te leren en los van te komen”

De vragen van de teamleden werkten niet, het vragen van bewoners wat hen nou eigenlijk bezig hield in relatie tot de verhuizing, werkte ook niet echt. “Tot het moment, en hoe eenvoudig is het eigenlijk, dat twee mensen met een bus met cliënten naar de nieuwbouw toereden.”

Bekijk de video voor het hele verhaal.

[Download hier](#) het pilot-plan (4 A4).

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: [Vernieuwing bij deelnemers](#)

Trefwoorden: [cliënten](#), [ervaringskennis](#), [geluk](#), [hospitalisatie](#), [hospitalisatie medewerkers](#), [kampvuurgesprekken](#), [levantogroep](#), [methodisch werken](#), [netwerk](#)