

Notitie

Beleidsterrein	Zorg
Onderwerp	Werktitel: Pilot: Radicale vernieuwing langdurige GGz in Maastricht
Auteur	Johan Dreesen en Marlies Boumans
Proceseigenaar	Rene Fontijn
Datum	November 2021
Versie	1
Status	Ter besluitvorming
Geldig tot	
Kwaliteitsdocument Klik hier voor meer info	Ja / Nee
Aantal pagina's	4

Werktitel: **Pilot Radicale vernieuwing langdurige GGz in Maastricht**

Inleiding

De pilot heeft bovenstaande naam als voorlopige werktitel. De uiteindelijk naam zal door cliënten en medewerkers samen bepaald worden.

Hiermee is meteen de essentie van de 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.

Het betreft in deze een groep cliënten die in Maastricht vanuit de langdurige GGz intramuraal begeleid worden en in 2022 een nieuwe huisvesting in Maastricht zal betrekken.

Doel van de notitie

Deze notitie is geschreven ter informatie en besluitvorming voor het managementteam en de cliëntenraad. Om de pilot succesvol uit te voeren is er een grotere behoefte aan regelruimte dan de huidige interne en externe protocollen en richtlijnen bieden.

Daarnaast is het belangrijk dat alle medewerkers die wat nauwer bij deze pilot betrokken zijn, het

vermogen en de ruimte hebben/krijgen om mee te denken en te bewegen binnen het gedachtengoed van deze pilot. Dat geldt voor zowel het primair proces als voor de medewerkers van de ondersteunende diensten

De notitie kan tevens dienst doen bij de gesprekken met het Zorgkantoor en inspectie.

De beweging – de Radicale Vernieuwing langdurige GGz- zal ook geïnformeerd blijven.

Aanleiding

- Het grensverleggend toepassen van – we hebben alle tijd- en van de vier kernwaarden.
- Inspiratie vanuit de Radicale Vernieuwing langdurige GGz en Valente. Radicaal is afgeleid van radix dus in de betekenis “vanuit de wortel”.
- Toepassen van het gedachtengoed Positieve gezondheid.
Let op: Als element hiervan is het “andere gesprek” zeker aanvullend en toepasbaar, maar kunnen tools zoals spinnenweb en de leefgebieden ons beperken om tot radicale vernieuwing te komen.
- Het regelmatig aanhalen en bespreekbaar stellen door diverse medewerkers van de grens tussen eigen regie en geen eigen regie, leert dat gemiddeld genomen behoudendheid de boventoon gaat voeren. We streven ernaar dit patroon om te keren en dat medewerkers de eigen regie van cliënten als essentieel en centraal gaan beschouwen.

Visie en doel

- Client, medewerker en systeem zijn gelukkig
- Bijvangsten:
 - Leren hoever cliënten en medewerkers verantwoord grensverleggend kunnen gaan. Mogelijk kan dit als voorbeeld voor andere teams/ cliënten dienen, en zo tot verdere implementatie leiden op andere locaties.
 - Inzicht gevend in mogelijk een andere personele verhouding. Dit kan zijn op het vlak van een andere verdeling client versus professionals maar eventueel ook een andere samenstelling van de ondersteunende bezetting in vergelijking met de huidige situatie.

Bejegening

- De relatie tussen client en hulpverlener is de basis voor het bieden van de beste aandacht/zorg/begeleiding
- We hebben alle tijd voor je
- De kernwaarden worden zichtbaar en voelbaar gepraktiseerd: Gelijkwaardigheid+ (de plus betekent bewoner plus medewerker plus naasten), lev tonen, positief, grenzeloos
- We begeleiden de client bij het realiseren van de meest maximale eigen regie zoals deze gewenst wordt en willen daarbij gelijktijdig ondersteunen om te voorkomen dat slechte keuzes worden gemaakt. De vragen: “wat maakt je blij” en “wat is goed voor je” leveren in de praktijk regelmatig een verschillend antwoord en dat is inzicht gevend in dezen.

Uitgangspunten

- Van regels naar relatie → besluiten worden genomen vanuit gesprek en relatie, waarbij de client volledige zeggenschap heeft. Dit i.p.v. bepaling via kaders. Er is sprake van relationele autonomie, en niet het kader, maar het gesprek leidt tot wat goed is. De client wordt er beter van.
- Besluiten worden niet genomen zonder client/groep
- Alle overleg vindt plaats met cliënten/groepen. Ook als het overleg met externen (vb. behandelaren) betreft. De client heeft de regie over zijn privacy.

- Onderleggers bij een gesprek:
 - Waar word je blij van en wat is goed voor je op individueel en op groepsniveau
 - Wat heb jij van ons nodig en wat heb ik van jou nodig om dit te bereiken (individueel en op groepsniveau)
 - Vraag je af of je wilt dat anderen ook zo met je omgaan
- Daadwerkelijk verregaande toepassing van de kernwaarden positief, lev tonen, gelijkwaardig+ (de + betekent bewoner plus medewerker), grenzeloos
- De vernieuwing vindt plaats binnen de afspraken die er zijn met financiers en past binnen wetgeving of waar afwijkingen zijn vinden deze met toestemming plaats.

Aanvliegroute

Aan de slag en niet teveel praten en wel als volgt:

- 1^e
 - a) We kiezen voor kampvuurgesprekken met cliënten i.p.v. vergaderingen/overleggen: Dit betekent gelijkwaardig aan elkaar, samen het vuur gaande houden in gesprekken waarin de mens centraal staat. Doel is vorm te geven aan dit proces
 - b) Vaste kerngroep die het kampvuur richting geeft en “kritisch” aanblaast en ook de schaduwzijdes die het kampvuur met zich meebrengt, waarneemt en bespreekt: 2 medewerkers, Rene, Jhoy, Johan en Marlies
 - c) Twee mensen die het vuur dagelijks gaande houden → enerzijds het proces van cliënten en medewerkers begeleiden (Jhoy) en anderzijds het proces bewaken (Johan)
- 2^e
 - a) We kiezen voor locatie Centrum en Heugem omdat daar in 2022 een verhuizing met cliënten uit de langdurige GGz aanstaande is en dit een gouden moment biedt om een dergelijke pilot te starten en realiseren.
De voorbereiding met cliënten en medewerkers begint eind 2021 en het hele proces kent geen tijdsplan want dit wordt bepaald door de cliënten en hun input.
 - b) Onderzoeken welke cliënten willen meedoen en deze meenemen in het proces. Dit adhv kampvuur- bijeenkomst met cliënten plus medewerkers.
 - c) Selectie van team waar cliënten een belangrijke rol in spelen. De medewerker moet de kar willen trekken en voor de client kunnen kiezen, ook bij weerstand van derden.
Iedereen is MBO of HBO opgeleid, dat is echter niet direct relevant. Wel moet “de aard van het beestje” passen bij deze pilot.
 - d) We willen met een kleine groep cliënten starten maar gaandeweg 2022 zullen alle bewoners van de nieuwe locatie (ongeveer 24) deelnemen hieraan.
- 3^e

Zowel de kerngroep, maar ook cliënten en medewerkers gaan actief met diverse thema’s aan de slag. Hoe gaan we samenleven? Welke afspraken maken we hier voor? Er is voorafgaand aan de start van deze pilot een SWOT en confrontatiematrix gemaakt, waaruit dergelijke bespreekpunten gedestilleerd kunnen worden. Dat geldt ook voor onderstaand schema. Belangrijk blijft om te beseffen dat cliënten de thema’s en tempo bepalen waardoor de genoemde thema’s vanuit de kerngroep optioneel zijn en bedoeld als inzicht gevend voor de lezer van deze notitie met betrekking tot de doelstelling van deze pilot.
- 4^e

Documentaire maken van dit proces.
Dat is nog niet besloten maar wel een aantrekkelijk idee.
Hier spelen 2 aspecten een rol:

 - 1^e Juridisch, zowel vooraf, tijdens en m.b.t. het eindproduct:
 - Transparantie wordt geregeld via gebruik toestemmingsformulier
 - Juiste context (veiligheid, privacy)

- Het eindproduct wordt geopenbaard nadat iedere deelnemer akkoord is. De client krijgt de mogelijkheid om pas definitieve instemming te geven als materiaal 'rijp' is om te worden gepubliceerd en vrij van groepsdruk

2^e Moreel, zowel vooraf, tijdens en m.b.t. het eindproduct:

- Bescherming van de client tegen zichzelf is een professionele afweging.

Er zal gefilmd worden met een camera (niet WIFI gebonden) en vooraf is doelstelling en kaders geformuleerd (bijvoorbeeld die onderdelen wel filmen en die niet).

te zijner tijd zullen we dit met de functionaris gegevensbescherming correct vastleggen.

5^e Onderzoek laten uitvoeren

Hierover is nog geen mening gevormd. Eerst zien hoe het proces verloopt en dan bespreken met cliënten of en hoe en welk onderzoek aansprekend kan zijn.

Voor een betere beeldvorming van deze pilot staan onderstaand ideeën die aan de orde zouden kunnen komen

Uitgangspunt	Bijvoorbeeld een voorstel over wat en hoe
Eigen regie	Client kiest wie pb-er is, op termijn doen cliënten als volwaardig partner de sollicitatiegesprekken
Gelijkwaardigheid	Client bepaalt alles tenzij er redenen zijn om dit niet te doen Cliënten maken en veranderen de huisregels, maar ook wat en wanneer en hoe ze eten.
Eigen regie	Groep bepaalt wanneer het tijd is voor een opname iom client/professional (RIE, signaleringsplan)
Grenzeloos	Nabijheid is belangrijk. Is te nabij mogelijk??
Positief	Inzet vrijwilligers. Buurt activeren (vooraf) om vrijwilliger te zijn. Meer aanwezigheid van vrijwilligers, naasten, ervaringsdeskundige???
Van regels naar relatie	Plaats van ONS, overdracht personeel Gezond leven en eten, samen "dingen doen". Terug naar het leven van de client.
Partners	Aanspreekvorm de heer en mevrouw, client, zorgvrager, bewoner, medewerker, partner??
Daginvulling	Bijv. eigen moestuin. Eigen regie
Client/medewerker	
Selectie	
Partnerschap	
Veranderende medewerkers rol	
Behandelaar	
Wetgeving, regelgeving, procedures e.d. Op te pakken door kerngroep en eventueel met mw. en cliënten	



LEVANTOgroep en de diverse ondersteunende afdelingen
Zorgkantoor
Gemeente