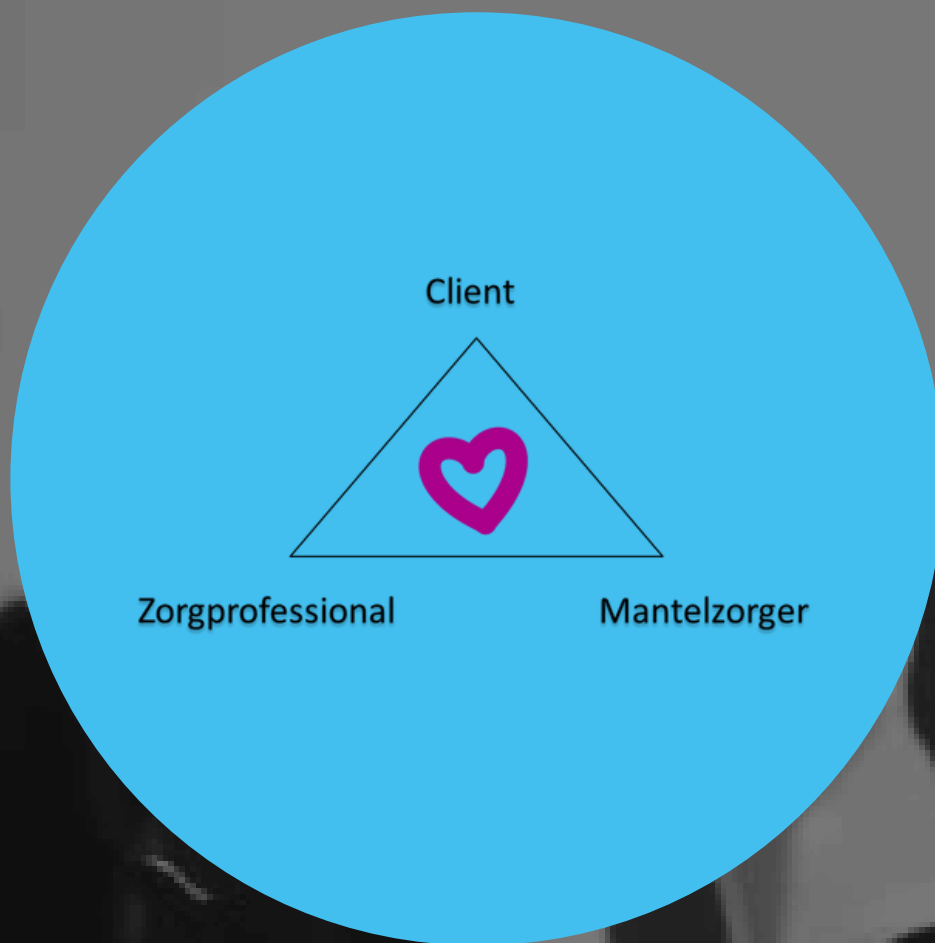




ERVARINGEN IN SAMENWERKEN ALS ZORGPROFESSIONAL MET MANTELZORGERS CLIENT



BROEDPLAATS
23-10-2024

TEAM ZORG & WELZIJN

ontwerp: Gerlanda Dirksen

SAMENWERKING NETWERK CLIENT

SOFA-Model

Een model om de samenwerking met het netwerk client in te richten

Het SOFA model is een manier om de samenwerking met het netwerk van cliënten in te richten. Het sluit mooi aan op de rollen van de mantelzorgers:

- **S**amenwerken: Mantelzorgers als partner in zorg.
- **O**ndersteunen: Mantelzorgers als hulpvragers bij overbelasting.
- **F**aciliteren: Mantelzorgers als persoonlijke relatie van de cliënt
- **A**fstemmen: Mantelzorgers als expert, die alles weet van de cliënt.

In onderstaand filmpje wordt het SOFA model kort aangestipt

FILM



Ervaringen

Ervaringen Zorgprofessionals in de samenwerking met mensen uit het netwerk van de client. Zoals Mantelzorgers.

Hier volgt een globale weergave van ervaringen van Zorgprofessionals met het netwerk:

- Weerstand naar elkaar bij Zorgprofessionals en Mantelzorgers.
- Aanpassen aan elkaar door Zorgprofessionals en Mantelzorgers
- Wat wil je in de zorg geregeld hebben voor mantelzorgers: mogen ze meedoen, mee beslissen, mee denken? Daarom helderheid geven over elkaars verwachtingen, wensen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- Er moeten keuzes worden gemaakt: Wie doet wat, wanneer en hoe. Dit kan overigens verschillen per doelgroep omdat mantelzorgers niet alles mogen doen.
- Is de mantelzorger aanvullende op de zorgprofessionals of een vervanging van de zorgprofessionals?
- Wie is verantwoordelijk voor het bieden van de kwaliteit van de zorg en de registratie?
- Er is een groep zorgprofessionals die zegt: “o, wat fijn dat er mantelzorgers zijn. Dan hoef ik die patiënt niet te doen en kan ik me richten op de andere patiënten
- Er is ook een groep die zegt: “ik begrijp dat er mantelzorgers zijn alleen het lullige is dat ik alle zware klussen mag doen en de leuke, luchtige, dingen en gesprekjes en activiteiten doet de mantelzorger. Ik kom nou juist even bij als ik die tussendoor zelf kan doen”.
- En er is een groep die zegt: “straks komt de mantelzorger en die neemt dan mijn werk over” Tja,...



Uitkomsten

Welke boodschap stuur jij naar 'het eiland' van de mantelzorg en andere familieleden?

Praat er eens samen over!

- Mantelzorg is al op een afstand, hoe overbruggen we de afstand van communicatie
- Begrijpen de mantelzorgers en regering wat er aan komt over jaren. Wat staat hen te wachten.
- Verschil in doelgroep. Bij jonge mensen met dementie is de betrokkenheid van mantelzorgers veel groter dan in reguliere verzorgingstehuizen.
- Beseffen we voldoende wat de kwaliteit van de zorg wordt als de vrijwilligers alles moeten doen.
- We blijven vol gestopt worden met cursussen en nu vragen ze met vrijwilligers te komen en de zorg over te nemen. Dit is een waarschuwing naar de regering
- Kwaliteit van leven verbeterd als de cliënt in zijn eigen netwerk blijft.
- Als je als cliënt geen naaste familie hebt, wie hebben zij dan als mantelzorger.
- Eenzaamheid wordt ook een grotere zorg als er teruggevallen moet worden op mantelzorgers.
- Geen mantelzorger, dan wordt er teruggevallen op de zorgspecialisten en moet er iemand van de verpleging zo lief zijn om bijvoorbeeld nieuwe kleding te kopen.
- Community care is een mooi initiatief. Die brengt buurt in kaart en gaat lijstjes leggen wie waar goed in is en wie hulp nodig heeft.
- Steeds minder specialisten volgen nog opleiding, want ze krijgen de baan toch wel door tekort aan specialisten.
- Gehandicaptenzorg laat zien dat de professionaliteit juist hoger in het vaandel staat. waar ligt de verantwoording voor de cliënt.
- Zorgprofessionals krijgen door mantelzorgers alleen het zware werk en verdwijnt het ontspannen en menselijke kant van het werk.



Uitkomsten

Samenwerken met het netwerk...

Kansen & zorgen voor de Medezeggenschap

- Je deelt je werk met mensen die geen onderdeel zijn van de organisatie. Ook zie je niet 1 of 2 bezoekers, maar ook een groep familie die een hele dag blijven. Vertonen ze gedrag dat onacceptabel is, dan sta je tegenover een groep. Families worden dan bij onze organisatie aangesproken door de directeur.
- Medewerkers ervaren niet dat ze opgeleid zijn om hiermee om te gaan.
- Personeel wisselt veel door inzet ZZP-ers. Communicatie gaat dan mis.
- Onze medewerkers worden geschoold in omgaan met lastige familie en daar maakt de OR zich ook hard voor.
- De werkvloer weet vaak ook niet wat het inhoud, dus de OR helpt d.m.v. een filmpje hen te informeren en we gaan langs de afdelingen. Wat mag je wel/niet overlaten aan de vrijwilligers.
- Ook achterban meenemen en bewust maken van veranderingen die eraan komen en wat dat betekent voor je werk.
- De CRR was betrokken via standtafelgesprekken. De CCR heeft zo contact met cliënten en mantelzorgers. Opgezet door leidinggevende en locatie-managers en de OR mag altijd aanschuiven.
- 2x per jaar gaat de OR met de CRR in gesprek, ook met directie, net voor het beleid voor Volgend jaar wordt opgemaakt.
- In ons jaarlijks 'raden'dag komt het onderwerp Mantelzorg & Netwerk ook aan de orde.
- Als vrijwilligerswerk is voor verbreding van de sociale kring, dan is dat mooi, maar is het vervanging van de zorg dan is dat een ander verhaal.
- Er mag ook wat tegenover staan als vrijwilligers helpen om ze zo te behouden. Vanuit de OR zijn we bezig met het vergoeden van vrijwilligers, omdat we op termijn het met minder mensen moeten gaan doen.
- Technologie moet ondersteunend zijn en niet vervangend. Maar geldt dat dan ook bij vrijwilligers (het informele netwerk)? Het sociale welzijnscontact verdwijnt uit je takenpakket. Wat is de rol van de OR hierin.
- Pakt de OR de zorg op om nieuwe mensen in het bijzonder jonge medewerkers te behouden? Hun verwachting is anders dan de werkelijkheid.
- Organisaties houden 'geen rekening met de jonge generatie en daardoor vertrekken ze weer. Er wordt niet naar hen geluisterd.

TIPS

Welke tips zijn er te geven over het thema van de broedplaats Samenwerken zorgprofessional met het netwerk (mantelzorg) van de client

- Er zou een vrijwilligersraad moeten komen in organisaties
- Bewuster bij het thema Zorgprofessional en opkomst Mantelzorg stilstaan en het thema bespreken in o.a. werkoverleggen en in het overleg met OR en Raad van Bestuur
- Daarbij de signalen van de Zorgprofessionals meenemen in het overleg OR en Raad van Bestuur
- Als we mantelzorgers binnenhalen is het de verantwoordelijkheid van de Organisatie (RvB) om ervoor te zorgen dat de mantelzorger op een goede manier kunnen meedoen in de zorg
- Meer verbinding creëren tussen Zorgprofessional en Mantelzorgers
- Eén keer per jaar een Raden-dag (OR, (Centrale) Cliëntenraad, Patiëntenraad, RvB, etc.) organiseren.
- Familieleden en zorgprofessionals hebben gelijke belangen: goede zorg voor de client. Alleen de familie staat emotioneel heel dicht bij de client. Helder de professionele grens aangeven bij (lastige) familiesituaties?
- Communicatie en een goed gesprek tussen zorgprofessional en mantelzorger is essentieel
- De zorgmanager kan aan de voorkant heldere afspraken maken met familie en ingrijpen bij perikelen met familie. Veel zorgprofessionals zijn daar niet voor opgeleid.

Namens ons allen,
dank voor jullie samenwerking en
tot de volgende broedplaats!

Marian, Liesbeth, Coby en Gerlanda

