

# Stimulerend leefklimaat

Werken aan een cultuur waar zelfredzaamheid en zelfregie vanzelfsprekend is

Nijmegen, januari 2025



**Handreiking - Werken aan  
een cultuurverandering**

## Introductie

In 2021-2023 vond het actieonderzoek STIMULEREND KLIMAAT plaats. Dit onderzoek vond plaats in een woonzorgcentrum. Hieronder beschrijven we in het kort hoe je in het woonzorgcentrum kan werken aan zelfredzaamheid en zelfregie door een cultuur te creëren waarin dit vanzelfsprekend is.

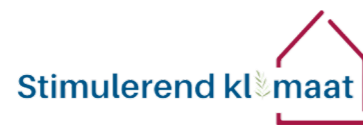
Dit document is een samenvatting, zie voor aanvullende informatie de Handreiking - Zelfredzaamheid en zelfregie en Kennismakingsgesprek – stappenplan en werkblad. Deze documenten zijn beschikbaar op [de toolspagina van Stimulerend Leefklimaat](#).

### Ontwikkelaars

Robin Raafs  
Annemieke de Groot  
Anke Persoon

Dit is een uitgave van het Universitair Kennisnetwerk Ouderenzorg Nijmegen

© 2024, 1e versie, UKON, Nijmegen



### Hoe ziet een cultuur eruit waarin het stimuleren van zelfredzaamheid en zelfregie vanzelfsprekend is?

- iedereen is betrokken, alle bewoners en alle medewerkers
- denken vanuit mogelijkheden, van bewoners en de omgeving
- bewoners beslissen zoveel mogelijk zelf en doen zoveel mogelijk zelf
- wensen en behoeften van bewoner staan centraal
- nauwe samenwerking en afstemming tussen alle betrokkenen

### Hoe betrek je bewoners?

- neem de insteek: langer actief blijven draagt bij aan welzijn
- betrek alle bewoners
- betrek cliëntenraad
- informeer mantelzorgers
- elke bewoner heeft eigen voorkeur om over veranderingen te spreken: pas je aan
- ga praten, praten, praten: wandelganggesprek, organiseer bijeenkomsten
- reik informatie aan, op diverse manieren: flyer, nieuwsbrief, brief voor mantelzorgers
- hoeft niet in één maand klaar te zijn
- maak de stimulerende leefcultuur bekend voordat bewoners inhuzen, zodat mensen met juiste verwachtingen binnenkomen

### Hoe betrek je teamleden?

- betrek alle medewerkers: vrijwilligers, zorgteams, horeca, facilitair, activiteitenbegeleiding, (para)medici
- praten, praten, praten
- blijf praten, praten, praten
- pak de insteek dat zelfredzaamheid en zelfregie bijdraagt aan persoonsgerichte zorg
- nodig leden uit om rol van kartrekker op zich te nemen, op medewerkers niveau
- nodig leden uit om rol van ambassadeur op zich te nemen, op teamniveau
- stel per (zorg)team twee ambassadeurs aan, zodat ze een maatje hebben en elkaar kunnen vervangen (bij v bij onregelmatige diensten)
- doe eens de Teamscan: hoe is de samenwerking binnen je team? Waar liggen verbetermogelijkheden?
- voer de dialoog met leidinggevende

### Hoe geef je vorm aan het Stimuleren van zelfredzaamheid en zelfregie?

- een aanvullend kennismakingsgesprek om te inventariseren waar de bewoner zelfregie en zelfredzaamheid in wil behouden of krijgen
  - gebaseerd op Positieve Gezondheidsbenadering en Schijf van vijf\*\*
  - maak een gespreksprotocol, pas het creatief toe
  - gebruik hierbij creatieve werkvormen, zoals associatiekaarten en werkbladen
- extra inzet (geriatrie)verpleegkundige
- betrek expertise van alle disciplines
- werk nauw samen met alle betrokkenen en maak samenwerkingsafspraken
- [zie twee andere documenten: Handreiking - Zelfredzaamheid en zelfregie en Kennismakingsgesprek - Stappenplan en werkblad](#)

### Wat is er woonzorgcentrum-breed nodig?

- overleg met elkaar, alle medewerkers
- creëer eigenaarschap, bijvoorbeeld door een multidisciplinair team, met vertegenwoordiging van alle medewerkers, wij noemden dit het 'coachingsteam'
- teamleiders en ambassadeurs zijn lid van dit 'coachingsteam'
- regel steun van leidinggevende, bijvoorbeeld door 'check ins'
- maak samenwerkingsafspraken met alle disciplines rondom ondersteunen zelfredzaamheid en zelfregie
- maak afspraken hoe afspraken in zorg- en medisch dossier verwerkt worden
- maak zelfredzaamheid en zelfregie onderdeel van alle zorgproces en multidisciplinaire overleggen.

### Wat is er nodig vanuit de organisatie?

- dialoog laten stromen tussen lager – midden – hoger kader
- een verantwoordelijke in de lijn, op elk niveau. Bij de uitvoerenden is dat de eerder genoemde kartrekker
- ruimte om te experimenteren
- ruimte om fouten te mogen maken
- laat de verandering onderdeel van het werk zijn, in tijd en geld
- bied zo nodig scholing
- faciliteer effectieve werkplek cultuur: teams waar hoogwaardige persoonsgerichte kwaliteit van zorg geboden wordt en die innovatief zijn om oplossingen voor hedendaagse praktijkvragen te vinden

### Wat zijn concrete vervolgstappen om in een stimulerende cultuur aanvullend de zelfredzaamheid en zelfregie te ondersteunen?

- verdiepen van het Kennismakingsgesprek: het gesprek voeren met bewoner is de bron van zelfredzaamheid en zelfregie. De competenties van degene die het gesprek voert, zijn cruciaal.
- vaker bewoners kans geven te leren: instrueren en begeleiden bij handelingen in plaats van overnemen.
- meer inzetten van hulpmiddelen: zorg dat kennis over hulpmiddelen in het zorgteam bekend is of eenvoudig toegankelijk is (samenwerken met ergotherapeut, verpleegkundige of gespecialiseerd verzorgende); zorg dat hulpmiddelen toegankelijk zijn.
- meer inzetten van zorgtechnologie: zorg dat er kennis is en technologie toegankelijk is.
- meer betrekken van mantelzorgers.
- meer betrekken van vrijwilligers en buurtbewoners.
- verminderen van huisregels en het aanpassen van het gebouw.
- laat je inspireren door de ontwikkelingen in de eerstelijns, reablement en de actuele samenwerkingsprojecten met mantelzorgers en vrijwilligers.

