

Leerpunten uit de bijeenkomst van het Landelijk Leerwerk Hooi op je vork op 28 maart 2023

De thema's waren:

1. Implementatie en onderhoud Hooi op je vork:

Nieuwe medewerker interesseren en enthousiast maken voor Hooi is in deze tijd niet zo gemakkelijk: tijdgebrek en vermoeidheid zijn dan vaak redenen die genoemd worden. Maar Hooi is ook leuk en geeft energie: hoe kan je dat aan mensen duidelijk maken? Met andere woorden: hoe maak je iemand nieuwsgierig en wat geef je dan mee?

Tegelijkertijd is onderhoud van Hooi op je vork ook een belangrijk aandachtspunt: hoe houd je het levendig? Of is het een werkwijze geworden? Hoe geef je dat steeds weer nieuwe inspiratie. Lisanne (gz-psycholoog Noorderbrug- 's Heerenloo) en Rianne (gz-gpsycholoog SWZzorg) vertelden kort hoe dat bij hun in de organisatie gaat en welke vragen dit geeft.

- Bij SWZ wordt gewerkt met zelfsturende teams, waarbij de keuzes vanuit de begeleiders moeten komen. Daardoor is het helpend om:
 - a. Geef een presentatie over Hooi op je vork zodat het begeleiders duidelijk is wat het is. En vraag dan wat het bij hun oproept. Bij SWZ was dat positief, maar riep ook op dat het veel was.
 - b. Begin met de vraag wat op de moment het belangrijkste is. Bij SWZ was dat het ambulante werken.
 - c. Uitgangspunt: Hooi doe je samen en op alle momenten die zich voordoen. De pb-ers als sleutelpersonen inzetten om de informatie te verzamelen.
 - d. Een stappenplan te maken; bijv begin met een pilot en maak een plan dat over drie jaar alle locaties met Hooi op je vork werken en is ingevoerd.
 - e. Zet Axonleertrajecten in voor scholing
 - f. Tussen bijeenkomst 1 en 2 de beeldvorming in kaart laten brengen met Hooi
 - g. Zorg voor kartrekkers: gedragskundige en pb-ers. Pb-ers kunnen vragen aan andere begeleiders deelactiviteiten te doen.
 - h. Zorg ervoor dat je expliciet benoemt wat begeleiders doen, omdat zij vaak al veel meer volgens Hooi werken dan dat zij zelf beseffen.
 - i. Help bij het omzetten van de beeldvorming naar doelen. (door verloop van personeel en niet helder hebben van tijdspad kan dit onderdeel verloren raken)
 - j. ONS: eenvoudiger maken, zodat het het werken met Hooi ondersteunt.
 - k. Als Hooi eenmaal de gezamenlijke werkwijze is, dan wordt het een gemeenschappelijke taal en worden ook de overleggen zo ingeregeld dat er volgens Hooi wordt gewerkt.
 - l. Bij de implementatie van Hooi op je vork is het goed te bedenken dat cliënten vaak lang in de woonvorm blijft wonen, waardoor je ook tijd hebt om met Hooi te leren werken.
 - m. Belangrijk in het onderhoud is periodiek thema's uit Hooi centraal laten stellen door het team. Zoals de methodiekkalender van Odion.
 - n. Zorg dat stagiaires en nieuwe collega's een basisworkshop van de gedragsdeskundige krijgen. (anderhalf uur over basiskennis NAH en anderhalf uur over Hooi) en begin met een ervaringsdeskundige het verhaal te laten vertellen.

- o. Commitment tussen behandelteam, opleiding en lijnmanagement over het werken met Hooi om te zorgen voor een breder draagvlak (Ons Tweede Thuis heeft eerst een beleidsdocument gemaakt om te zorgen voor instemming van alle partijen)
 - p. Bij SGL wordt DVIE ook gebruikt om input te geven voor Hooi. Daaruit komen dan weer doelen voort.
2. **Sociale relaties en familie-** als leefgebied om sociale netwerken rond mensen met NAH te versterken. Dit is in het kader van steeds minder arbeidskrachten een onderwerp vanuit VGN, maar is ook belangrijk voor de persoon met NAH:
Shanon van Sonderen (teamleider) en Michelle Schuit (gedragsdeskundige) vertellen hoe zij dit vanuit Hooi op je vork dit het komende jaar gaan oppakken.
- a. Odion sluit aan op de kanslijn van de VGN 2030 en hebben de sociale netwerk kaart toegevoegd aan Hooi. (deze zit wel in Eigen weg, maar niet in Hooi: zou een mooie aanvulling zijn)
 - b. De sociale netwerkkaart wordt samen met de cliënt ingevuld; daaruit valt op dat
 - De client vaak andere personen noemt die belangrijk zijn dan begeleiders dachten
 - Samen zorgen; vraagt echt wat anders van het netwerk, maar kan ook mooie dingen opleveren. Hier zijn ook de cultuurverschillen van mensen terug te zien.
 - Wat de cliënt zelf kan en waar het netwerk actief in kan zijn. Opletten dat dit ook ruis kan geven. Daarom is afstemming met de professionele zorg belangrijk!
 - Bij de ouder-wordende cliënt is het soms belangrijk om nieuw netwerk te vinden.
 - Conform Hooi wordt het steeds in de driehoek besproken voor de koppeling samen te zorgen.
 - Mogelijk is om een vragenlijst naar het netwerk te sturen en zo vooraf te inventariseren wat de mogelijkheden van deze mensen zijn. Dit periodiek herhalen, want dit kan ook veranderen in de loop van de tijd.
 - Ook de cliënt kan soms zelf oplossingen bedenken als hij iets wil doen. Bijv door zelf naar iemand een mailtje te sturen.
 - c. Voor vrijwilligers is het belangrijk om voor hun scholing aan te bieden, bijv over brandveiligheid of andere thema's. Ook te zorgen dat zij kersttentie krijgen en er op persoonlijke wijze wordt kennisgemaakt.