

Landelijk Leernetwerk Hooi op je vork

Datum: 4 mei 2024

Thema 1 : Ervaringen van deelnemers met betrekking tot huisvesting en woonomgeving voor mensen met NAH

Thema 2: Hoe kan je ervoor zorgen dat nieuwe mensen in Hooi op je vork geschoold worden en de methodiek geborgd wordt in de organisatie?

Ervaringen vanuit de verschillende organisaties in Nederland en België

Thema 1 : huisvesting en woonomgeving

Belangrijk voor de woning

- Eigen appartement; behoefte aan eigen regie bepalen en daarop de woning inrichten
- Zelf kunnen kiezen om zelfstandig te wonen of deels deel uit te maken van een groep; bv samen eten.
- Appartementen prikkelarm
- Ook de gangen prikkelarm
- Zo min mogelijk dat de bewoners met NAH elkaar op de gang steeds tegen komen
- Voldoende isolatie voor het geluid
- Niet gelijk teveel technische snuffjes (domotica); dit heel basic houden en op maat faciliteiten aanbrengen; Als je namelijk veel knopjes hebt, kan dit verwarrend werken en moet de bewoner steeds om hulp vragen.
- Zoveel mogelijk alleen mensen met NAH bij elkaar. Niet vermengen met VG of LG.

Belangrijk in de woonomgeving

- Faciliteiten in de buurt, zodat de mensen met NAH zoveel mogelijk zelfstandig op pad kunnen en zelf boodschappen kunnen doen.
- Zowel binnen als buiten (tuin) in de gezamenlijke ruimten ervoor zorgen voor dat ontmoetingen van bewoners met NAH afgebakend en niet te vaak of te veel zijn.

Negatieve ervaringen met:

- Een mix van NAH, LG en/of VG geeft in de praktijk vaak problemen. Enerzijds voor de medewerkers, die zich op verschillende doelgroepen moeten richten en bij NAH, zich daarin kunnen specialiseren. Anderzijds ook voor de bewoners onderling. Bij LG neemt vaak de verzorging een groot deel van de zorg, waardoor de begeleiding ondersneeuwt.
- Samenwonen van mensen met NAH en VB pakt meestal niet goed uit. Het is een andere manier van leven en een andere wijze waarop mensen ondersteuning nodig hebben. Waar de mensen met een VB vanaf geboorte gewend zijn aan afhankelijkheid van zorg, zijn mensen met NAH hier nog zoekende in en hebben nog de ervaringen of dromen van voor het letsel. Ook het verwerkingsproces is anders bij mensen met NAH. Ook de bejegening is anders en dan kan je je daarin beter bekwaam maken. Ook is het type medewerker anders bij LG en bij NAH: bij LG verzorgen de medewerkers liefst en vinden NAH en complex gedrag lastig. Begeleiders zijn vaak weer minder van de verzorging.

Aandachtspunten

Soms is de groep bewoners met NAH heel divers en zijn er mensen die veel lichamelijke zorg nodig hebben, maar ook zeer mobiele bewoners en soms complex gedrag. Soms is dit ook rustiger voor medewerkers dat zij niet alleen somatische zorg hebben of alleen begeleiding van complex gedrag.

- Bij mix zijn ook de scholingseisen verschillend en dat is een uitdaging voor medewerkers.
 - Mensen met NAH hebben behoefte om hun eigen regie te houden en tegelijk willen zij ergens bij horen. Het bij elkaar zijn is soms niet zo gemakkelijk en in één ruimte bij elkaar is vaak te veel. En als zij de gezelligheid daar voortdurend zoeken, dan ontstaan er ook gemakkelijk conflicten. Oplossing is om aan te geven dat je als begeleiders geen 'politieagent' bent en aangeven dat de bewoners wonen in hun eigen woning hebben. Bijv de individuele gesprekjes vinden altijd in eigen appartement voeren, een buurman of iemand uitnodigen altijd in je eigen appartement, etc.
 - Een cliëntenraad instellen en samen met deze raad alle voorkomende vragen/behoefte bespreken, oplossingen bedenken en evalueren.
 - De behoefte aan gezamenlijk koffiedrinken en eten; deze hebben afgebakende tijdstippen en ook het aantal keren dat gezamenlijk gegeten wordt, vaststellen. Er zijn soms andere oplossingen zoals dat een begeleider samen met een cliënt eet of dat twee cliënten bij elkaar op het appartement eten, soms met begeleiding.
 - De cliënten bij elkaar kan snel uit de hand lopen, vanwege hun beperkingen.
 - Het zou mooi zijn dat bewoners ieder een eigen voordeur heeft. Dit hangt ook af van de ondersteuningsbehoefte van bewoners: soms hebben zij meer nabijheid nodig en vinden het fijn dat zij gemakkelijk een medewerker kunnen zien en spreken. Dus een woonvorm wel in eigen appartementen, maar soms een eigen voordeur, en anderzijds een ruimte waarin ontmoetingen of samen eten mogelijk is.
 - Als een bewoner met NAH achteruitgaat (bv door leeftijd/ ziekte) proberen zo lang iemand in eigen appartement, tenzij deze bewoner het zelf anders wil of dat het echt niet meer haalbaar is in het appartement, bijv door de risico's die dan ontstaan. Bijv iemand met NAH die dementie ontwikkelt, die steeds de straat oploopt. Dit steeds met bewoner, naasten en professionals bespreken en de afspraken vastleggen.
 - Veiligheid is een belangrijk thema; voor de bewoner, maar ook voor de medewerker als het gaat om goede zorg bieden. Het is altijd maatwerk. Soms moet je de keuze maken dat een cliënt moet verhuizen, maar dan gaat het om ander soort gespecialiseerde zorg, waar niet de NAH op de voorgrond staat. Bijv specifieke verpleegtechnische handelingen.
 - Gespikkeld wonen: aandachtspunt is dat als het problemen geeft, dan meer begeleiding nodig. Vaak is dit in de zomer, omdat mensen dan meer buiten zijn. Een maandelijkse ontmoeting voor alle bewoners kan ook de onderlinge contacten bevorderen. Dit kan samen met de cliëntenraad van de woning georganiseerd worden. Ook kunnen zij snel eenzaam worden als zij lichamelijk achteruit gaan en minder naar buiten komen. Dan is een steunpunt waar zij naar toe kunnen belangrijk om die eenzaamheid tegen te gaan. En ook voor de veiligheid van de medewerkers die soms over de straat naar de appartementen moeten, waardoor zij vaak met twee personen moeten gaan. Veel cliënten vinden dit wel fijn en normaliserend en kunnen ook met een partner en zelfs met kinderen wonen.
- Domotica: er is heel veel, maar er zijn cliënten die er niet goed tegen kunnen vanwege het geluid of zoemen. (bv robotstofzuiger, elektrische gordijnen, etc) En het vraagt veel onderhoud, waarbij niet iedere medewerker weet hoe het werkt. Dat kan zowel voor de bewoner als voor de medewerker frustraties opleveren. Een oplossing die goed werkt is een QR-code op elk apparaat waarop staat hoe het werkt, hoe de instellingen gedaan moeten worden en hoe het schoongemaakt moet worden. Maar dan nog hangt het af van de medewerker. Want als de begeleider het niet weet, geeft dit veel onrust bij mensen met NAH. Begeleiders eventueel instructies/training hiervoor geven. Anderzijds verandert de techniek soms zo snel, dat het voor mensen niet te volgen is. De basis van de domotica wel aanleggen, maar instellen op behoefte van de bewoner.
- Een eigen tag voor de voordeur werkt goed.
 - Beeldebellen met de bewoner: ook dit op maat. Vaak is voor de bewoner het contact en dat je er bent belangrijk en dat is lastig met beeldebellen. Maar aanvullend is het wel handig en als iemand snel een antwoord nodig heeft. Dat kan ook met what's app.
 - Er zijn apparaten die de agenda hardop voorlezen, zoals : het is tijd om koffie te drinken. Dit is voor bepaalde bewoners heel prettig.

Zoveel mogelijk vermijden:

VB en NAH zoveel mogelijk gescheiden houden

Thema 2: Hoe kan je ervoor zorgen dat nieuwe mensen in Hooi op je vork geschoold worden en de methodiek geborgd wordt in de organisatie?

- Zorg ervoor dat iedereen geschoold is in de methodiek Hooi op je vork
- Nieuwe medewerkers een boek Hooi op je vork geven en een introductie/toelichting laten geven door de gedragsdeskundige, zodat zij informatie hebben over de manier van werken. Leg de routekaart uit.
- Gebruik de routekaart bij teamoverleg
- Zorg dat ook andere disciplines Hooi op je vork kennen en ermee werken.
- Zorg voor jaarlijkse inspiratiesessies; neem een thema en laat nieuwe medewerkers gelijk meedoen.