

Beweging Vertrouwd Thuis

start -en opschalingsdocument



van Zorg naar
Gewoon Leven

Leeswijzer

Welkom in het [start -en opschalingsdocument](#) van de beweging Vertrouwd Thuis, waar thuis de basis is.

Thuis is de plek waar je woont en leeft, in de wijk of geclusterd in nabijheid van anderen: passend bij de levensfase. Mocht beschutting nodig zijn, dan ga je naar een 'volgend/nieuw thuis', intramuraal.

[Vertrouwd Thuis gedachtegoed](#) is de *praktische vertaling* van zorg naar gewoon leven [op basis van een extramurale WLZ financiering](#). Het wordt georganiseerd op de manier die bij de client past, vanuit reablement gedachtegoed, met community care, technologie en als laatst aangevuld met professionele inzet. Ook intramuraal zou het Vertrouwd Thuis gedachtegoed het uitgangspunt moeten zijn. Zo blijven we in elke levensfase aansluiten op het gewone leven.

De uitdaging in de beweging is om niet vanuit vorm (financiering en efficiency) te redeneren, omdat je dan vanuit zorg gaat redeneren, maar vanuit het- leven en de burgers/mens. Zo maken we met de beweging Vertrouwd Thuis een beweging van zorg naar gewoon leven.

Dit start -en opschalingsdocument is ontwikkeld door ambassadeurs van de beweging Vertrouwd Thuis en is onderdeel van de landelijke beweging van Zorg naar gewoon Leven. Beide worden ondersteund en gefaciliteerd door Zorgkantoor Zilveren Kruis.



Inwoners zijn zoveel mogelijk zelfredzaam. De inwoner is meester van zijn eigen leven, bepaalt zelf en is zelf in de regie.

Gemeenschappen zijn zoveel mogelijk samenredzaam: we kijken om naar elkaar en organiseren samen ondersteuning en zorg.

Een samenleving waar zorgen voor-
en met elkaar normaal is.

Het hoger doel van de beweging
van Zorg naar Gewoon Leven



En waar hulp en zorg toegankelijk
zijn voor iedereen die dat echt nodig heeft.

Betaalbaar en passend
bij de vraag.

Veel hulpvragen hoeven niet met zorg beantwoord te worden. We zoeken hiervoor een passende oplossing. Zo blijft de zorg toegankelijk voor de mensen die dat echt nodig hebben.

We nemen met elkaar
verantwoordelijkheid voor
kwetsbare inwoners.

Gewone leven leidend

Bij Vertrouwd Thuis wordt de professionele inzet aanvullend ingezet op de mogelijkheden van het individu, zijn netwerk en zijn sociale omgeving en gemeenschap.



Het gewone leven is leidend



Wat wil een oudere zelf of kan hij weer aanleren?



Hoe kan technologie of de woonomgeving de oudere ondersteunen om langer zelfstandig te blijven?



Wat kan het netwerk en de sociale omgeving betekenen voor de oudere? En andersom?



Wat kan de gemeenschap betekenen voor de oudere? En andersom?



Welke professionele inzet is aanvullend dan nog nodig?

We spelen in op grote ontwikkelingen

Reablement

Visie, werkwijze en houding om zelf- en samenredzaamheid te stimuleren.

Zorgtechnologie

Technologie als middel om zelf- en samenredzaamheid te stimuleren.

Community care

Zorgzame gemeenschappen: zorg door de gemeenschap voor de gemeenschap.

We laten zien dat het werkt en schalen op:

We delen goede voorbeelden uit onze praktijk. We nemen hierbij passende zorg als uitgangspunt

“Waardegedreven zorg, komt samen met- en rondom de cliënt en vindt plaats op de juiste plek.”

Vertrouwd Thuis:

- Verpleegzorg
- Verpleegzorg thuis
- Wijkverpleging

Randvoorwaarden:

Leiderschap: Cultuurverandering die nodig is om de beweging te maken.

Zorginkoop: Inkoop die aansluit bij de beweging die we maken.

Wegwijzer beweging Vertrouwd Thuis

Onderstaande wegwijzer kan je als organisatie helpen bij het organiseren van Wlz-zorg thuis, vanuit het Vertrouwd Thuis-gedachtegoed.

Fase-indeling van organisaties

Als organisatie kun je je in drie fases bevinden: Aspirant, Associate en Ambassadeur.

- Een aspirant ben je wanneer je als organisatie aan het voorbereiden bent om mee te doen in de beweging.
- Als associate ben je daadwerkelijk bezig met de implementatie van de nieuwe werkwijze
- Als ambassadeur heb je de nieuwe werkwijze je eigen gemaakt en ben je het aan het borgen en opschalen in je organisatie.

Elke fase heeft zijn eigen centrale vraagstellingen. In de wegwijzer staan vragen die je kunnen helpen bij het ontwikkelen van de nieuwe werkwijze. Op de volgende pagina's staat per fase een doel beschreven met bijbehorende acties. Deze doelen en acties zijn afgeleid van de wegwijzer. In de bijlagen A – E vind je concrete voorbeelden van organisaties die al verder zijn in dit proces.

Belangrijke voorbereiding

Voordat je overgaat tot de implementatie, is het belangrijk om de rol van de organisatie en de verantwoordelijkheden en tijd van de betrokkenen duidelijk te hebben. Geef als organisatie ruimte om de bestaande regels in de opzet en het eerste jaar los te laten. Ons advies luidt dan ook: think big, act small, learn more and command less.

Vragen of onduidelijkheden?

Heb je nog vragen of zijn er onduidelijkheden? Neem dan contact op via info@vanzorgnaargewoonleven.nl



Wegwijzer beweging Vertrouwd Thuis

Aspirant

Associates

Ambassadeurs

Communicatie

Betrekken van manager, teamleiders, HR

Overtuigingen

Alignement en rol

Duidelijkheid traject

Verandering in beleid en processen

Leren en delen

Bepalen doelstelling en kaders

Hoe verhoudt eigen visie zich tot beweging Vertrouwd Thuis?

In Dialoog: wat is de eigen context en waar liggen de behoefte van *?

Afwegingskader: Met wie bespreek je afwegingen voor organisatie

Intern alignement: In hoeverre staat iedereen achter de beweging?

Wat zijn de interne spelregels in de verandering (o.b.v. context & behoefte?)

Wat zijn de leidende principes vanuit eigen context?

Wat is de behoefte aan vaardigheden en competenties in het team?

Welke achtergrondinfo is er die je gelijk kunt gebruiken?

Welke operationele vragen zijn er die je aan een ander kunt stellen?

Welke middelen (o.a. tijd, ruimte en rol) worden er ingezet?

Wat worden de nieuwe rollen van de betrokkenen?

Welke cliënten en professionals mix is er nodig voor de nieuwe situatie?

Welk effect zie ik voor de bewoner, netwerk, professional, organisatie?

In hoeverre wordt het belang van de samenwerkingspartners gediend in de beweging?

Welke nieuwe inzichten hebben we al die we in het netwerk kunnen delen?

Welke samenwerkingen zijn er nodig voor de nieuwe werkwijze?

Welke aanpassingen zijn er nodig in scholing?

Welke processen moet worden aangepast o.b.v. nieuwe inzichten?

Hoe schalen we het op in de rest van de organisatie?

Gezamenlijk omslagbord creëren: wat doen we niet als we veranderen

Wat betekenen de geleerde lessen voor de rest van organisatie?

Welke lessen delen wij in community beweging Vertrouwd Thuis?

Welke rol kunnen wij nemen in de regio m.b.t. de beweging?

Welke aspirant en associate uit de regio/ in het land kan ik verder helpen + hoe?

Wat willen wij nog door ontwikkelen/ leren als ambassadeur?

* Betrekken van cliënten en mantelzorgers/netwerk en zorgprofessionals

Grotere eigen verhaal

Leidende principes

Samenwerkingspartners

Inzichten

Behaalde resultaten

In de wegwijzer staat schematisch uitgelegd welke fases je doorloopt. Hieronder staan de stappen met concrete acties uitgewerkt. Mocht je al een stap hebben doorlopen, dan kun je het overslaan. Het is een hulpmiddel om je te helpen om stapsgewijs veranderkundig mee te doen met de beweging.

De kleuren corresponderen met fasering van de [wegwijzer](#).

Creëren van een groter eigen verhaal

Doel: Zorgorganisaties moeten werken aan hun overtuigingen en een groter eigen verhaal creëren.

Acties:

- **Vuur aanwakken:** Stel een team samen die in deze beweging gelooft en alle stappen doorloopt
- **Dialogo aangaan:** Betrek cliënten en mantelzorgers/netwerk en professionals in gesprekken en luister naar wat ze nodig hebben voor waardevol leven/werk.
Voorbeeld vragen:
 - Wie zorgt er straks voor mij?
 - Hoe kunnen we daar samen voor zorgen?
 - Wat betekent vertrouwd thuis wonen voor u, nu en straks?
- **Verzamelen van input:** Verzamel ervaringen van organisaties die al bezig zijn in de beweging via bijv. de [van zorg naar gewoon leven](#) site.
- **Visie ontwikkelen:** Gebruik de input om een visie te formuleren. (Zie hier een [Voorbeeld visie](#))
 - Visie gaat zowel over toekomstbestendige zorg als organisatie op langdurige zorg

Leidende principes en contouren

Doel: Helderheid voor de organisatie hoe visie vertaald wordt naar contouren plan.

Acties: Vertaal onderstaande leidende principes naar je eigen plan.

- **Omarm reablement gedachtegoed:** Help iemand zijn eigen leven te leiden vanuit de principes:
 - We nemen niet over wat mensen zelf kunnen
 - We helpen mensen te herwinnen wat ze niet meer kunnen
 - We zorgen samen voor een oplossing voor dat wat overblijft
- **Technologie:** Ter ondersteuning van zelfstandigheid, veiligheid en monitoring.
 - [Hier](#) staan voorbeelden en inspiraties van technologie die in te zetten is bij MPT/VPT
- **Netwerk:** behoud van warme relatie en contact t.b.v. geheel welzijn en zingeving.
- **Gemeenschap:** bedenk voor je organisatie wat het betekent als je de gemeenschap (community) er meer bij betreft
- **Passende zorg op maat:** De ouderen krijgen als aanvullend op de mogelijkheden en sociale omgeving van de zorgvrager. Dit kan dus voor ieder client iets anders zijn.
- **Focus op kwaliteit van leven en sterven**
- **Samen organiseren** wat er nog niet is en alleen aanvullen wat nodig is.

Afwegingskader en doelstellingen

Doel: Eigen afwegingskader en doelstellingen creëren op basis van visie en leidende principes

Acties:

- **Operationele vragen:** Stel operationele vragen over beweging Vertrouwd Thuis aan organisaties in de regio of regionaal aanjager/programmaleider om plan te verfijnen.
- **Afwegingskader en effecten** zijn bekend. Factoren die daar een invloed op hebben zijn:
 - Grootte organisatie
 - Type organisatie
 - Spreiding cliënten
 - Gespikkeld, in de wijk of ongeclusterd?
- **Eigen doelstellingen opstellen** op basis van de eigen context en visie.
- **Rollen en verantwoordelijkheden** betrokkenen teamleden en bijbehorende tijd is begroot en bekend.
- Bepaal welke **vaardigheden en competenties** nodig zijn in het team om doel te bereiken
- **Wiel niet opnieuw uitvinden:** Maak gebruik van bestaande documenten:
 - De [feiten en fabels rondom VPT](#)
 - De [VPT/MPT waaier](#) waarin voorbeelden staan hoe je [elementen van Wlz zorg thuis](#) kunt inrichten
 - Voorbeeld [Businesscase](#) en [rekemodule 1](#) of [rekemodule 2](#)



In de wegwijzer staat schematisch uitgelegd welke fases je doorloopt. Hieronder staan de stappen met concrete acties uitgewerkt. Mocht je al een stap hebben doorlopen, dan kun je het overslaan. Het is een hulpmiddel om je te helpen om stapsgewijs veranderkundig mee te doen met de beweging.

De kleuren corresponderen met fasering van de [wegwijzer](#).

Intern Alignment Borgen

Doel: Zorg ervoor dat beslissers binnen de organisatie achter de nieuwe beweging staan en dat er ruimte is voor vernieuwing.

Acties:

- **Beslissers overtuigen:** Zorg dat de bestuurders /leidinggevend en belangrijke stakeholders betrokken zijn en de visie ondersteunen.
- **Interne spelregels afspreken:** Stel spelregels op die passen bij de eigen context en behoeften van de organisatie.
- **Rollen en ruimte vaststellen:** Bepaal wie welke rol heeft en welke ruimte er is voor nieuwe initiatieven.
- **Plan van aanpak:** Gebruik bestaande achtergrondinformatie om antwoorden te formuleren op:
 - [Waar](#) start je?
 - Wie is je doelgroep?
 - Wat is je [dienstverlening](#)?
 - Wanneer start je?
 - Hoe ga je dat realiseren?
- **Doelstellingen vaststellen.** Bijvoorbeeld:
 - Wachtlijst
 - Groei aantal cliënten Vertrouwd Thuis (MPT/VPT)
 - Client/zorgverlener ratio
- **Positionering:** Maak een duidelijke keuze over de positionering van het team (wel of niet geïntegreerd met wijkverpleging).

Communicatie

Doel: Interne en externe betrokkenen inspireren en activeren om samen aan de slag te gaan.

Acties:

- **Start met storytelling** vanuit je visie:
 - Waarom wil je organisatie meedoen met de beweging Vertrouwd Thuis?
 - Vanuit welk visie wordt er gewerkt? (laat eventueel medewerkers gesprekken/quotes horen van cliënten die het zelf ook anders willen)
 - Wat zijn de nieuwe leidende principes?
 - Wat is de impact van de Vertrouwd Thuis op de organisatie?
 - Welke leer- en ontwikkelvragen hebben de medewerkers zelf in de beweging?
 - Welke ruimte krijgen de medewerkers om te experimenteren?
- Maak **externe stakeholders** een onderdeel van je plan:
 - Wat is de visie en wat kan dit betekenen voor de samenwerking?
- **Hulpmiddel:** Het [Dinamo model](#) helpt de veranderbereidheid van een team te begrijpen door te kijken naar het willen, kunnen en moeten veranderen.
- **Informatiefolders:** laar je inspireren door [voorbeelden van anderen](#).

Na de aspirant fase:

- ✓ Heb je als organisatie het grotere eigen verhaal ontwikkeld met de ouders, mantelzorgers en zorgprofessionals.
- ✓ Is er een alignment in de organisatie om mee te doen met de beweging.
- ✓ Is het duidelijk wat de doelstellingen (kwantitatief) zijn voor de eigen organisatie.
- ✓ Is het team en interne projectleider bekend voor implementatie (en krijgen hiervoor tijd).
- ✓ Is het duidelijk wat de positionering is van het nieuwe team.
- ✓ Is opzet implementatieplan helder voor de betrokkenen.



In de wegwijzer staat schematisch uitgelegd welke fases je doorloopt. In deze fase stap je als associate in het stadium van doen, ervaren en leren. Focus is gericht op het veranderen. Maakt eventueel gebruik van de kennis en ervaringen van een ambassadeur of van een regionaal netwerk(/projectleider). De concrete stappen en acties zijn hieronder uitgewerkt. De vragen in de [wegwijzer](#) helpen je om richting actie te gaan.

Primaire proces: Medewerkers

Doel: Werving en trainen van medewerkers. Voorbeelden hoe anderen het gedaan hebben is te vinden in [bijlage D](#).

Acties:

- **Teamsamenstelling bepalen**
 - Stel een team samen met de competenties die je nodig hebt voor de te leveren zorg en ondersteuning vanuit je vastgestelde [dienstverlening](#).
- **Training van medewerkers over:**
 - Het doel en noodzaak van de nieuwe werkwijze en hoe dit past binnen de strategie (het groter verhaal)
 - Inhoudelijke scholing over Wlz zorg thuis
 - De inhoud en mogelijkheden van VPT/ MPT.
 - De financiering van Vertrouwd Thuis.
 - Competenties en vaardigheden die nodig zijn
- **Omslagbord creëren:** Met het team bepalen wat de nieuwe werkwijze inhoudt;
 - Wat doen we niet meer
 - Wat gaan we behouden
 - Wat gaan we anders doen

Primaire proces: Client en netwerk

Doel: Voorbereiden en werven cliënten

Acties:

- **Samenwerkingspartners** (wijkteams, huisartsen, casemanagers en eigen collega's (wijkverpleegkundigen) op de hoogte stellen van nieuwe werkwijze en afspraken maken over samenwerking
- **Organiseer 'kaartenbaksessies'** met wijkteams en huisartsen om te beoordelen wie in aanmerking komt voor vertrouwd Thuis.
- **Werven van cliënten:**
 - De werving van cliënten doe je samen met je verwijzers en je samenwerkingspartners. Samen kijk je welke cliënten in aanmerking komen voor Vertrouwd Thuis.
- **Intake:**
 - Bij de intakes met cliënten werk je vanuit de visie van [Vertrouwd Thuis](#). [Dit gesprek](#) voer je het liefst dus ook samen met de cliënt, zijn netwerk en je houdt hierbij rekening met de belangrijke mensen zijn/ haar sociale netwerk.

Aanpassen processen

Doel: Interne werkprocessen aanpassen op basis van geleerde lessen en eerste ervaringen met nieuwe werkwijze.

Acties:

- **Inzichten vertalen naar processen:** Door eigen ervaring, wordt het steeds duidelijker waar het wringt in het oude beleid en processen en wat daarin aangepast (oude loslaten) dient te worden om intern verder op te schalen.
- **Intern opschalen:** Op basis van je geleerde lessen, een 2^e en 3^e afdeling/locatie selecteren om het proces van verandering volgens de [wegwijzer](#) te herhalen.
 - Werk volgens de formule; 1, 2, 5: Nadat je gestart bent op 1 locatie/afdeling, schaal het op naar een 2^e afdeling en vervolgens naar 5 afdelingen. Daarna kan het gemeengoed worden en overal geïntroduceerd worden.
 - Maak gebruik van opschalingtips in [bijlage E](#).
- **Communicatie:** Nieuw opgedane inzichten, ervaringen en werkwijze worden intern en extern gedeeld via storytelling door de mensen die het doen; dus cliënten en hun netwerk en professionals.

Na de associate fase:

- ✓ Is de associate-organisatie gestart met de beweging Vertrouwd Thuis en hebben ze ervaring opgedaan hiermee.
- ✓ Is er intern verandering opgetreden als het gaat om mensen langer thuis te houden
- ✓ Weet de associate-organisatie wat wel en niet werkt voor hun eigen context.
- ✓ Zijn concreet meetbare resultaten gemeten en gedeeld.
- ✓ Wordt beweging Vertrouwd Thuis intern verder opgeschaald.
- ✓ Is de associate-organisatie bereid om ook andere aspirant organisaties te helpen.

In de wegwijzer staat schematisch uitgelegd welke fases je doorloopt. Hieronder staan de stappen met concrete acties uitgewerkt voor de ambassadeurs. Ambassadeurs hebben alle fasen doorlopen en de vraagstuk ligt op het borgen van nieuwe werkwijze en door ontwikkelen van het concept. Daarnaast wordt er een leidende en coachende rol verwacht van de ambassadeur in de regio en richting aanbieders die minder ver zijn. De kleuren corresponderen met fasering van de [wegwijzer](#).

Behaalde resultaten

Doel: Monitor en evalueer de voortgang en impact van de nieuwe aanpak.

Acties:

- **Voortgang meten:** Gebruik de vooraf vastgestelde KPI's en feedback professionals, samenwerkingspartners en cliënten en hun netwerk om de voortgang te meten.
 - Voorbeeld:
 - Cliënt tevredenheid
 - Wat brengt Vertrouwd Thuis de cliënt (open vraag)?
 - Medewerkers tevredenheid
 - Wachtlijst
 - Groei aantal cliënten Vertrouwd Thuis (MPT/VPT)
 - Client/zorgverlener ratio
- **Evaluatiesessies:** Organiseer reflectie sessies met interne en externe stakeholders met als doel proces te verbeteren.
- **Communicatie:** Nieuw opgedane inzichten én bijbehorende resultaten en impact worden intern en extern (met samenwerkingspartners) gedeeld

Doorleren en door ontwikkelen

Doel: Zorg voor een cultuur van continu leren en ontwikkelen binnen de organisatie.

Acties:

- **Experimenteren stimuleren:** Moedig medewerkers aan om te blijven experimenteren en nieuwe ideeën uit te proberen (zie [bijlage E](#) voor enkele tips)
- **Efficiënter organiseren:** Als ervaren zorgaanbieder met de nieuwe werkwijze, kan je als ambassadeur kijken naar efficiëntie: Kijk hoe je nieuwe werkwijze efficiënter kunt organiseren
- **Opleidingsprogramma's:** Bied opleidings- en ontwikkelingsprogramma's aan voor medewerkers.

Leidende rol als ambassadeur

Doel: Geleerde lessen en ervaringen delen om anderen verder te helpen.

Acties:

- **Leermomenten delen:** Deel regelmatig leermomenten en best practices binnen de organisatie en in de regio of in een landelijk netwerk (sparren)
- **Kennisdeling** via diverse communicatie kanalen om anderen verder te helpen (zenden)
- **Landelijk ambassadeurs netwerk:** De ambassadeurs gaan met elkaar (en cliënten, mantelzorgers en zorgprofessionals) in gesprek hoe het doorontwikkeld kan worden

Als ambassadeur ben je nu:

- ✓ Een nieuw gezicht voor de beweging die andere organisaties verder helpt.
- ✓ Participant in het ambassadeursnetwerk
- ✓ In staat om concept Vertrouwd Thuis verder te ontwikkelen



Bijlage A: Effecten beweging op organisatie en bedrijfsvoering

In de praktijk zien we de volgende effecten op de organisatie en de bedrijfsvoering bij het meedoen aan de beweging Vertrouwd Thuis:

Client:

- De cliënt ervaart meer zelfstandigheid en eigen regie omdat de geboden hulp aansluit op wat de client nog kan
- De cliënt ervaart betere kwaliteit van leven omdat er zoveel mogelijk wordt ingezet op weer aanleren of behouden van vaardigheden en functies (reablement)
- Het 1e aanspreekpunt voor cliënt is zijn persoonlijke netwerk of sociale omgeving i.p.v. de professionele zorg
- De behandelaar van de cliënt blijft zijn eigen huisarts, eventueel aangevuld met behandelaren

Bedrijfsvoering:

- Veranderkundige kennis binnen de organisatie is toegenomen.
- Je organisatie is aan het transformeren en wordt toekomstbestendiger; Van Zorg naar Gewoon Leven betekent een nieuwe businessmodel (je doet veel dingen niet en de rest doe je anders)
- Je zet met hetzelfde aantal FTE professionals meer cliënten van zorg voorzien
- Er ontstaat een nieuwe mix van financiering van ZVW en Wlz middelen en werkt nog nauwer samen met het WMO
- Het vraagt lef en leiderschap om je aan je visie te houden en af en toe risico's te nemen om het hogere doel te behalen

Medewerkers of zorgprofessionals:

- Medewerkers gaan van 'zorgen voor' naar 'zorgen door'
- Medewerkers ervaren over het algemeen meer rust
- Medewerkers ervaren meer autonomie en voelen zich verantwoordelijk
- Het Vertrouwd Thuis team is divers met mensen met zowel een zorg- dan wel een welzijnsachtergrond
- Je bent minder aan het vissen in lege vijver van gediplomeerde zorgprofessionals
- Zorgprofessionals worden ingezet waarvoor ze opgeleid zijn, en/of krijgen meer ruimte voor 'echte' verpleegkundige handelingen
- Randvoorwaarde: Medewerkers hebben tijd nodig om zich aan te passen aan nieuwe werkwijze

Samenwerkingspartners:

- Meer afstemmen en samenwerken in de regio; maatschappelijk/ regiobelang vs organisatiebelang
- Samenwerking met collega VVT-aanbieders in de regio om gezamenlijk beleid te hanteren
- Zorgkantoor als partner in plaats van alleen financierder
- Nauwer samenwerken met gemeente, welzijn, lokale communities
- Hernieuwde afspraken met huisartsen over rol en verwachtingen



Bijlage B: Fysieke plek waar je MPT of VPT wilt starten

Wat is Vertrouwd Thuis?

Vertrouwd Thuis is een concept dat ouderen ondersteunt zo fijn mogelijk ouder te worden. Zo zelfstandig mogelijk in hun eigen vertrouwde omgeving.

De zorg voor de meest kwetsbare ouderen wordt thuis georganiseerd door bijvoorbeeld het inzetten van MPT of VPT, aanvullend op de mogelijkheden van het individu, zijn netwerk en zijn sociale omgeving en gemeenschap.

Hoe kun je het inrichten?

1. Ongeclusterd (verspreid in de wijk)

Vertrouwd Thuis wordt bij cliënten thuis en in de wijk georganiseerd. De cliënten wonen in hun eigen huis in hun eigen omgeving in verschillende typen panden en straten.



2. Geclusterd

Vertrouwd Thuis wordt georganiseerd in een wooncomplex of een deel van een woonvoorziening waar alleen mensen wonen met een zorgindicatie.



3. Verspreid in een wooncomplex

Vertrouwd Thuis wordt georganiseerd in een wooncomplex waar ook mensen wonen die geen WLZ-zorgindicatie hebben. De cliënten wonen verspreid door het wooncomplex en eventueel aangrenzende panden.



4. In of nabij zorginstelling

Vertrouwd Thuis wordt georganiseerd in- of nabij een zorginstelling waarbij er gebruik gemaakt wordt van de faciliteiten van de zorginstelling. Dit kan een aanleunwoning of naburig wooncomplex zijn. In sommige gevallen wordt er ook in een aantal straten in de omgeving van een zorgorganisatie Vertrouwd Thuis georganiseerd.



Bijlage C: Wat is je dienstverlening?

Bepaal hoe je je dienstverlening aanvullend organiseert op de mogelijkheden van de cliënt, zijn eigen netwerk en omgeving. Bepaal wat je als organisatie zelf kunt bieden en waar je samenwerkingspartners voor nodig hebt.

Start steeds bij wat de client zelf kan. Vanuit de visie is zorg de laatste aanvulling op het leven. Hoe je het kan organiseren, is terug te vinden in de VPT/MPT waaier. Hier staan voorbeelden en inspiraties hoe technologie ingezet kan worden bij MPT/VPT. Als laatste stap kijk je welke financiering het meest passend is bij de behoefte van client. De volgende onderdelen kunnen onder VPT en MPT vallen:

1 Zelf; reablement, 2 Technologie, 3 Netwerk, 4 Gemeenschap, 5 Zorgaanbieder

Wat heeft de client nodig?	Wat kan je als eerst inzetten?	MPT of VPT?
☐ Persoonlijke verzorging	1 2 3 4 5	MPT & VPT
☐ Verpleging	2 5	MPT & VPT
☐ Begeleiding individueel of dagbesteding	1 2 3 4 5	MPT & VPT
☐ Begeleiding individueel of behandeling	2 5	MPT & VPT
☐ Vervoer naar dagbehandeling of dagbesteding	2 3 4 5	MPT & VPT
☐ Toezicht en bescherming	2 3 4 5	VPT
☐ Maaltijden (eten en drinken)	1 2 3 4 5	VPT
☐ Hulp bij huishouden	1 2 3 5	MPT & VPT
☐ Nachtzorg en 24u beschikbaarheid	2 5	VPT
☐ Wassen beddengoed en linnengoed	1 2 3 5	VPT
☐ Logeeropvang	2 5	MPT & VPT

Bron MPT, VPT onderdelen



Bijlage D: Voorbeelden van plan naar praktijk van andere organisaties

Werving nieuwe collega's:

"In ons nieuwe team hebben wij vooral collega's geworven zonder zorgachtergrond, maar juist gefocust op wat voor de cliënt belangrijk is. Wij hebben het team geplaatst onder een aparte manager, om zo volledige ruimte te creëren voor het team om te experimenteren. We zijn in één gemeente begonnen. Ons eerste team werkte apart van de wijkverpleging." ZorgSpectrum

Werving nieuwe collega's:

"Wij werken met een nieuw VPT team, bestaand uit leefondersteuners en VPT regisseurs. Beide functieprofielen staan online" Careyn

Starten/ positionering nieuwe team

"Wij zijn gestart met één team en hebben deze geplaatst onder een manager die echt overtuigd was van de visie. Het hielp om het team los van bestaande structuren te laten experimenteren en opereren." Icare

Vragen bij intake :

Tijdens het intakegesprek maken we cliënten duidelijk wat Vertrouwd Thuis is en wat het hen kan bieden: langer zelfstandig thuis wonen vanuit het reablement gedachtegoed. Het doel van het intakegesprek is dan ook om duidelijk te maken wat er nodig is voor de cliënt om in de eigen woonomgeving zo zelfstandig en fijn mogelijk zelfstandig te blijven wonen. De volgende vragen worden beantwoord:

- Wat is voor u nog belangrijk om te kunnen doen in uw leven?
- Wat doet u/kunt u zelf of weer aanleren?
- Waar wilt u weer zelfstandiger in worden?
- Wie kan u daarbij helpen?
- Hoe kan technologie of de (aanpassing in de) woonomgeving u hierbij helpen?
- Wat kan uw netwerk voor u betekenen en wat wilt u voor hen betekenen?
- Wat kan de gemeenschap voor u betekenen en wat wilt u voor hen betekenen?
- Welke professionele zorg is dan aanvullend nog nodig?

Samenwerkingspartners:

- Meer afstemmen en samenwerken in de regio; maatschappelijk/ regiobelang vs organisatiebelang
- Samenwerking met collega VVT-aanbieders in de regio om gezamenlijk beleid te hanteren
- Zorgkantoor als partner in plaats van alleen financierder
- Nauwer samenwerken met gemeente, welzijn, lokale communities
- Hernieuwde afspraken met huisartsen over rol en verwachtingen

Bijlage E: Nieuwe werkwijze opschalen

Het borgen van innovaties in de huidige werkwijze vereist een gestructureerde aanpak om ervoor te zorgen dat nieuwe ideeën en processen duurzaam worden geïntegreerd in de organisatie. Hieronder volgen enkele belangrijke acties en stappen die je kunt ondernemen om dit te realiseren:

Draagvlak creëren

Communiceer het belang: Informeer medewerkers over de voordelen en noodzaak van de nieuwe werkwijze DOOR ervaringsdeskundige Betrek leidinggevenden: Zorg dat leidinggevenden de nieuwe ondersteunen en actief promoten door Peer-to-peer techniek

Training en ontwikkeling

Opleiding en training: Bied gerichte trainingen aan om medewerkers bekend te maken met de nieuwe werkwijze. Betrek hier professionals erbij Peer-to-peer: Faciliteer peer to peer coaching om medewerkers vertrouwd te maken en angsten weg te nemen tijdens start en overgang

Aanpassen van processen en procedures

Herzien van procedures: Pas bestaande procedures aan om de innovatie op te nemen.

Culturele verandering

Leer cultuur bevorderen: Moedig een cultuur aan die openstaat voor verandering en continue leren en verbetering (ook in primaire proces) Succesverhalen delen: Deel succesverhalen + rauwe verhalen van implementaties (door professionals) om vertrouwen en motivatie te vergroten.

Continue monitoring en evaluatie

Prestatiemetingen: Stel KPI's en andere meetinstrumenten vooraf vast om de effectiviteit van de nieuwe werkwijze te monitoren Feedback mechanismen: Creëer kanalen voor continu en kort cycli feedback van medewerkers en cliënten om verbeteringen door te voeren.

Ondersteunende structuren

Focusteam: Vorm speciale teams die verantwoordelijk zijn voor het bewaken en ondersteunen van de verandering. Projectmanagement: Gebruik projectmanagementmethodieken om de implementatie en borging van innovaties te organiseren.

Motivatie en beloning

Incentives en beloningen: Stel beloningssystemen in om medewerkers te motiveren de nieuwe werkwijze te omarmen. Vier je successen! Erkenning: Erken en beloon medewerkers die een actieve rol spelen bij de implementatie

Documentatie en kennisdeling

Documenteer best practices: Houd documentatie bij van succesvolle implementaties en best practices. Kennisdeling platformen: Gebruik intranetten, workshops, en seminars om kennis en ervaring te delen binnen de organisatie

Communicatie

Ontwikkel en implementeer een communicatieplan om stakeholders op de hoogte te houden van de voortgang en resultaten.

Door deze acties te ondernemen, kun je ervoor zorgen dat innovaties niet slechts eenmalige initiatieven blijven, maar duurzaam worden geïntegreerd in de dagelijkse werkwijze van de organisatie. Dit zorgt niet alleen voor een blijvend positief effect, maar ook voor een organisatie die flexibel en veerkrachtig is in het omgaan met toekomstige veranderingen.

