

WHITE PAPER

Lerend Netwerk

*Verbinding
zorg en facilitair
in relatie tot
eten en welzijn*

December 2020

© Stichting Eten+Welzijn



Inleiding

Deze White paper is u aangeboden door de stichting Eten+Welzijn (www.etenwelzijn.nl) en betreft een 'levend document'.

Deze White paper is vormgegeven binnen het Lerende Netwerk "Verbinding zorg en facilitair in relatie tot eten en welzijn". Het Lerend Netwerk was actief in de periode oktober 2019 - november 2020.

Binnen een Lerend Netwerk zoeken professionals elkaar op om kennis en ervaring te delen, de bestaande organisatie aan te passen en veranderingen in gang te zetten en te borgen. Dankzij deze actieve manier van leren blijft kennis goed hangen én leer je vaardigheden die essentieel zijn bij de invulling van je rol binnen je eigen organisatie.

Doelen zijn:

- permanent leren
- boeien, binden, inspireren en stimuleren
- onderlinge samenwerking
- slagkracht en daadkracht

Onderstaande deelnemers hebben aan deze White paper gewerkt:

- Jenny van Ee-Dijkstra, Vivium Naarderheem
- Wim Petersen, Beweging 3.0*
- Els Turk, Beweging 3.0
- René van Bruxvoort, Vincent van Gogh*
- Eric Everts, Lianté*
- Petra van der Galiën, Vredenhoff (wegens nieuwe baan vroegtijdig het netwerk verlaten)

** auteurs document*

Tutor en expert:

- Ivonne Pappot, Eten+Welzijn
- John Hokkeling, Gastvrijdenker & doener

Wilt u feiten, onderzoeken, projecten, best practices of visies toevoegen? Wilt u ook deelnemen, of heeft u vragen hierover? Mail naar vraag@etenwelzijn.nl

Inleiding

In deze whitepaper leest u een samenvatting van het idee om de samenwerking tussen zorg en facilitair te verbeteren middels het vormen van een integrale voedingsvisie en het opstellen van een integraal voedingsteam.

In het lerende netwerk hebben de deelnemers gedurende zes bijeenkomsten (zowel live als online) inzichten, ervaringen, successen en knelpunten gedeeld rond deze samenwerking.

Duidelijk is dat zorg, voeding en welzijn onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

De uitdaging is en blijft dit zo goed mogelijk te organiseren en faciliteren.

Vragen die in de bijeenkomsten aan de orde waren, zijn onder meer: hoe zoek je de samenwerking op? Hoe ga je het gesprek met elkaar aan en hoe betrek je de client/patient hierbij? Hoe voorkom je een eilandjescultuur? Hoe vind ik draagvlak in de organisatie? Hoe geven we met elkaar het goede voorbeeld voor de client/patient en kunnen we voldoen aan de wensen van de client/patient? Hoe organiseren en borgen we een goede samenwerking? En hoe passen we de werkwijze in aan de criteria van de kwaliteitsindicator?

Het traject heeft iets langer geduurd vanwege de Corona-pandemie. De pandemie bracht veel extra werk met zich mee voor alle deelnemers, waarbij er in principe weinig ruimte was voor (nieuwe) projecten. Lichtpunt was dat er in deze periode in iedere organisatie juist een betere samenwerking ontstond en er meer verbinding was tussen zorg en facilitair, doordat men met elkaar de organisatie steeds aan moest passen.

Dit biedt een mooie kans om verdere stappen te zetten vanuit een multidisciplinaire samenwerking en juist nu de voorbereidingen te treffen om aan de slag te gaan met een integrale voedingsvisie en het opstellen van een integraal voedingsteam teneinde de samenwerking te intensiveren om het eten en drinken van de client/patient zo goed mogelijk te faciliteren en organiseren.

“Delen is het nieuwe hebben! Waarom zou je niet je kennis en ervaring delen en elkaar verder brengen? Je ziet dat zorgorganisaties vaak druk zijn en allemaal het wiel willen uitvinden. We moeten elkaar in onze sector helpen en verder brengen. Daar heeft uiteindelijk elke cliënt wat aan. Dát is mijn drive voor het Lerende Netwerk. Aangenaam werken en aangenaam wonen & leven hoort bij elkaar wat mij betreft.” - Wim Petersen, Hoofd Facilitair Beweging 3.0

Samenwerking verbeteren tussen zorg en facilitair

Methodiek

Voor de ontwikkeling van een integrale voedingsvisie wordt de 'Gouden Cirkel' gebruikt. Met gebruik van de "Gouden Cirkel" maken we het mogelijk om anders te denken en te communiceren. Er wordt in de praktijk veel vanuit product of dienst gedacht. Dit model laat je echter denken vanuit je drijfveren: de "Why". Je kunt het verschil maken door hierbij niet alleen uit te gaan van de doelen van je organisatie, maar ook het waarom, het hoe en het wat.

WAAROM	Waarom is een integraal voedingsbeleid belangrijk?
HOE	Wat is het verschil in aanpak, organisatie en samenwerking; wat maakt je als organisatie onderscheidend?
WAT	Met welke producten of diensten gaan we de missie volbrengen?



Afbeelding: De Gouden Cirkel

Vervolgens wordt gekeken naar het *eigenaarschap* door het beantwoorden van de vraag: Hoe wordt ervoor gezorgd dat er energie voor het thema ontstaat en er verantwoordelijkheid wordt genomen – de WIE.

Opstarten integrale voedingsvisie

1. Waarom

We zijn het er over eens. Goede voeding en levensstijl draagt bij aan een gezonde samenleving. Goede voeding en beweging zijn voorwaarden voor het werken aan gezondheid, vitaliteit en welzijn. Dit vraagt om een goede invulling en uitvoering van het voedingsbeleid in de gezondheidszorg. Met een goed voedingsbeleid is veel te winnen op het gebied van gezondheid, welzijn, cliënttevredenheid, sociale verbinding en empowerment.

Waarom is een integraal voedingsbeleid belangrijk?

- Om er samen met de afdelingen zorg, behandeling en facilitair voor te zorgen dat de cliënt/patiënt optimaal gebruik kan maken en kan genieten en/of kan herstellen door middel van persoonlijke voorkeuren m.b.t. eten en drinken. Alleen door samen te werken en integraal te denken voor de cliënt kom je verder en maak je het verschil. Daarmee zet je de cliënt en zijn/haar belang echt centraal!
- Met elkaar draagvlak en focus creëren dat eten en drinken onderdeel uitmaakt van het primaire proces en dagelijks de aandacht krijgt waar de cliënt/patiënt recht op heeft.
- Laat uitgangspunten en visie* van de organisatie zo goed mogelijk aansluiten op de wensen en behoeften van de cliënt/patiënt. Dit om binnen het kwaliteitskader eten en drinken goed te positioneren en te borgen.

*De visie kan per organisatie verschillen, waardoor er een andere invulling kan worden gegeven.

2. Hoe

Wat maakt het verschil?

- Samen met behandelaren/ zorgmedewerkers/facilitair voedingsbeleid maken en eten en drinken onderdeel uit laten maken van het welbevinden en/of herstel van patiënt en/of cliënt.
- Kwaliteit van eten en drinken en aanbod is bepalend voor het welbevinden/herstel van de cliënt/bewoner/patiënt .
- Luisteren naar wensen cliënten/bewoners/patiënten door bij de intake dit als standaard onderdeel te bespreken en dit uit te vragen.
- “Good Food Good Mood”
- Vanuit de kwaliteitsindicatoren, die onderdeel zijn van het integraal voedingsbeleid, willen we dit zowel centraal als decentraal goed borgen. Dit doen we door middel van notulen, vastleggen van beleid, behandelplannen en zorgpaden. Kortom, borgen vindt voor een belangrijk deel plaats in het cliëntendossier. En, als daar aanleiding voor is, er worden zo vaak als nodig betrokkenen uitgenodigd bij de bespreking /evaluatie van het zorgdossier m.b.t. eten en drinken van desbetreffende cliënt/bewoner/patiënt.

3. Wat

Met welke producten of diensten kunnen we de missie volbrengen?

- Basis is gezonde voeding Schijf van 5 van het Voedingscentrum
- Met specifieke aandacht voor voldoende eiwitten/vezels
- Samenwerking opzoeken waarbij gezamenlijk belang benoemd wordt
- Activiteiten rondom voeding organiseren, betrekken medewerkers en doelgroep
- Samen bewegen
- 'Smaak paspoort' aanleggen van elke cliënt/bewoner/patiënt.
- Meten is weten (toetsen of aan deze verwachtingen worden voldaan en of dat die bijgesteld moeten worden).
- Successen benoemen (laten zien dat na invoeren veranderingen tevredenheid is toegenomen over eten en drinken).
- Vaste overlegmomenten plannen met voedingsteam (vastleggen zodat je integraal kunt werken).
- Evalueren van de individuele behoefte van de cliënt/bewoner/patiënt.



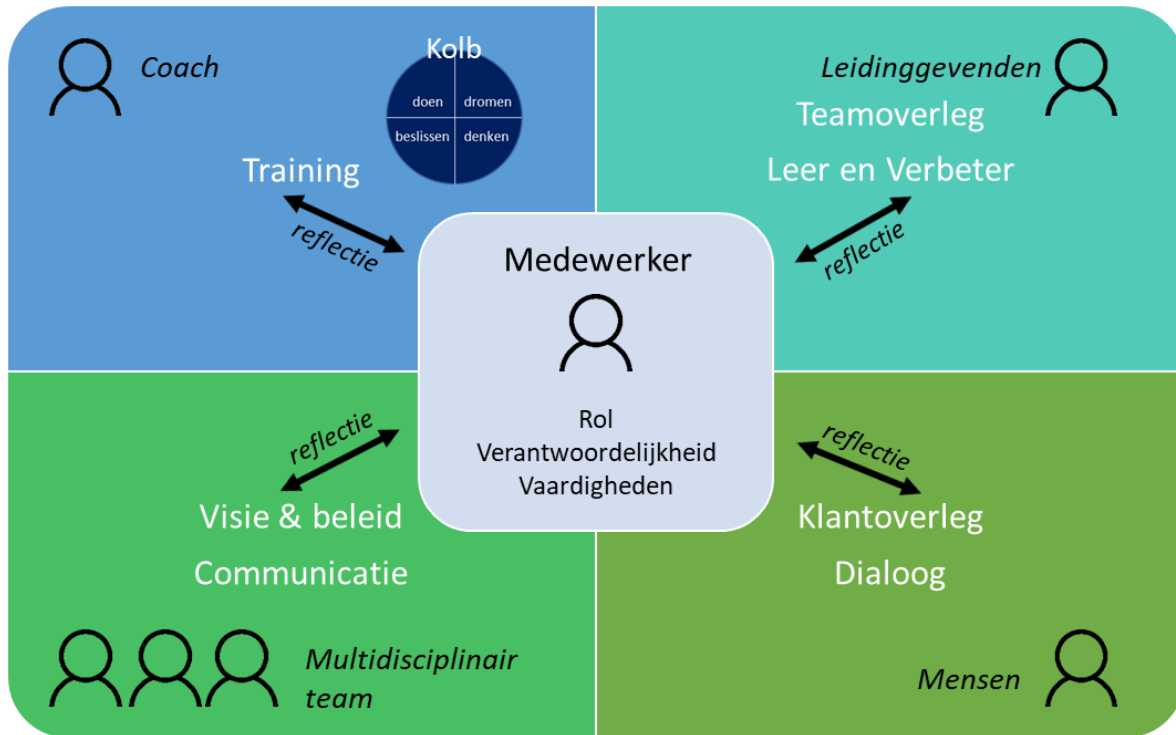
Foto: Voedingscentrum

4. Wie

Hoe wordt ervoor gezorgd dat er energie voor het thema ontstaat en er verantwoordelijkheid wordt genomen?

Context

Maaltijdmomenten écht persoons/groepsgericht maken betekent dat mensen zelf een 'eigen' invulling kunnen geven aan de maaltijd daar waar dit past binnen de kaders en visie van de organisatie, doordat zij deels leidend zijn in waar, wat, wanneer en hoe. Van medewerkers wordt daarom verwacht dat zij regelmatig het gesprek aangaan met cliënten om dit mogelijk te maken, waarbij ze ook rekening houden met de doelstellingen en mogelijkheden van de organisatie. De medewerker/afdeling is hierdoor de 'spin in het web' (zie schema Rollen hieronder).



Afbeelding: schema Rollen

De medewerker/afdeling zal hierbij gefaciliteerd moeten worden door de organisatie. Naast training en begeleiding in het team via het teamoverleg is ook duidelijkheid over visie en beleid noodzakelijk.

Voeding is complex en heeft diverse waarden (welzijn, gezondheid, preventie, herstel, persoonlijke voorkeuren, duurzaamheid, enz.). Daarom is eigenaarschap nodig die integraal en centraal ingevuld wordt.

Rol integraal voedingsteam

- Initieert (samen met leidinggevenden) het integraal voedingsbeleid. Een hulpmiddel hiervoor is het inventariseren van de sterktes en de verbeterpunten van de organisatie. Het betreft een analyse van de 7 organisatieaspecten: de systemen, de medewerker, leiderschap, waarden, beleid, kernvaardigheden en organisatiestructuur. Vervolgens kunnen vanuit deze analyse interventies tot stand komen.
- Dit team kan bestaan uit (vertegenwoordiging van disciplines en locaties) facilitair, zorg, paramedici (diëtetiek, logopedie, ergotherapie), kok, behandelaar leverancier, zorgteamleiders en facilitair manager
- Als eigenaar van de Visie deze bewaken en uitdragen.
- Valideren van beschreven voedingsconcepten/beleid met daarin processen en de rolverdeling/verantwoordelijkheden, vertaald vanuit het vastgestelde beleid.

- Bij de implementatie de benodigde kennis inbrengen en overdragen;
- Bij de uitvoering fungeren als aanjager, vraagbaak;
- Bij de borging vinger aan de pols houden van KPI's (per organisatie anders)
- Tevens is opleiden heel belangrijk (Trainingen allergenen, Haccp, gastvrijheid , gastheer/gastvrouw); ook iemand van de zorgafdeling opleiden
- Ontwikkelingen op landelijk / zorginhoudelijk niveau monitoren.
- Centraal beleid toetsen en klankborden/eventueel bijstellen.
- Toetsen of huidige beleid blijft aansluiten bij de missie / visie van de organisatie en doelgroepen.
- Trends en ontwikkelingen volgen.

