

# Voorstel lerende netwerken en monitoring in de Alliantie

1 maart 2019

## Werkgroep

Anjo Geluk (Denktank 60+ en Ouderenraad), Martin Bakker (senior onderzoeker, Trendbureau Drenthe), Jaap te Velde (coördinator Integrale Ouderenzorg), Klaske Wynia (onderzoeker persoonsgerichte en geïntegreerde zorg, UMCG)

## Opdracht

Ontwikkelen van een plan van aanpak bij Thema A van de 'Alliantie Drentse Zorg met Ouderen'. De Alliantie heeft tot doel Integrale ouderenzorg te realiseren voor alle ouderen in Drenthe.

## Thema A: Monitoring, onderzoek en data

In de oprichtingsnotitie (november 2018) van de Alliantie worden de doelen, ambitie en doelgroepen als volgt omschreven:

### *Doelstelling, ambitie, doelgroep*

De ambitie van het leer- en kennisplatform is gelegen in de ambitie van de Alliantie Drentse Zorg voor Ouderen: het versnellen en verdiepen van kennis om de visie waar te maken. De Alliantie Drentse Zorg voor Ouderen wil het proces richting 'de juiste ondersteuning en zorg op de juiste plek op het juiste moment' versnellen en verdiepen.

Binnen het Drents Zorglandschap hebben samenwerkingspartners aangegeven behoefte te hebben aan een leer- en kennisplatform waar professionals, beleidsmakers, bestuurders en ouderen diverse open informatie kunnen vinden en delen rondom integrale ouderenzorg.

### *Interpretatie*

De opdracht houdt in dat:

- Er een **lerend netwerk** gevormd moet worden waarin de kennis en vaardigheden van de doelgroepen (micro- en mesoniveau) op een effectieve en efficiënte wijze toenemen.
- De groei en ontwikkelingen van de doelgroepen op effectieve en efficiënte wijze **gemonitord** wordt.

Het leidende doel in de uitwerking van het plan zijn de ambities van de Alliantie zoals verwoord in de oprichtingsnotitie van de Alliantie (november 2018) op bladzijde 10:

- "We zetten Drenthe op de kaart als een daadkrachtige, innovatieve en vooruitstrevende zorgregio, waarin wonen, welzijn, zorg en passende ondersteuning voor ouderen integraal en toekomstbestendig is georganiseerd."
- "De wensen en behoeften van de ouderen en hun netwerk vormen steeds het vertrekpunt van alle innovatie, plannen en oplossingen. Onze organisatiebelangen zijn hieraan ondergeschikt."

We gaan er vanuit dat alle deelnemers aan de Alliantie zich actief inzetten om deze zorg en ondersteuning te realiseren voor alle ouderen in de provincie Drenthe die aansluit op de wensen en behoeften van deze ouderen met als belangrijkste doel het welbevinden van de oudere te bevorderen of te behouden.

### *Context en doelen Thema A*

Bij het ontwikkelen van de plannen houden we rekening met de volgende aspecten

- **Voor het lerend netwerk:** Het onderwijsprogramma voor de kernteams dat ontwikkeld wordt door de Hanzehogeschool, het Wenckebachinstituut, HZD, Icare, Netwerk ZON en de Tinten academie. Het onderwijsprogramma bestaat uit het instaprogramma voor alle disciplines en leerprogramma voor de kernteam. We willen aansluiten op dit onderwijsprogramma en/of dit programma verbinden met de lerende netwerken.

- **Voor het online lerend platform:** Het leer- en kennisplatform is dé regionale vindplaats en een lerend netwerk van goede voorbeelden en persoonlijke ervaringen. Het is gericht op het ontwikkelen van innovaties die bijdragen aan een bereikbare, beschikbare en betaalbare ouderenzorg in Drenthe. Opzet van een online (start)platform voor de doelgroepen beleidsmakers lokaal, hulpverleners en inwoners ouderen.
- **Voor de monitoring:** Er worden al veel gegevens verzameld via bestaande monitorsystemen, zoals de NZa monitor 'Zorg voor ouderen', door gemeenten, CMO STAMM en GGD-en. We willen zoveel als mogelijk gebruik maken van deze bronnen en in onze plannen zoveel als mogelijk aansluiten op de voortgang in innovaties in wonen, welzijn en zorg, die door de partners in de Alliantie gerealiseerd worden waarbij we de ontwikkeling van integrale ouderenzorg in Drenthe monitoren.

#### *Plan van aanpak*

We stellen de effectief gebleken methode van 'Goal Attainment' voor, een methode gericht op groei en ontwikkeling. De 'Goal Attainment' methode werd succesvol toegepast door ouderen, met ondersteuning door casemanagers (van zorg en welzijn). We stellen daarom voor deze methode ook toe te passen door de andere doelgroepen: de professionals in de kernteams en de beleidsmakers en bestuurders

#### *Ouderen en 'Goal Attainment'*

Ouderen formuleerden met de deze methode gezondheid gerelateerde doelen. In Box 1 worden de stappen in de methode toegelicht. Gemiddeld formuleerden ouderen 3.6 doelen en plannen per jaar. Van deze doelen werd 74% binnen een jaar behaald terwijl de prevalentie en ernst van de ervaren gezondheidsproblemen afnamen, ook in het jaar daarna namen zij verder af. Ouderen hadden, mede door deze aanpak, het gevoel meer eigen regie en controle over hun eigen leven te hebben en voelden zich veilig en geborgen. 'Goal Attainment' blijkt een leerzame methode voor ouderen. De methode bood voor het kernteam mogelijkheden voor monitoring omdat de gezondheidstoestand van de oudere op eenvoudige wijze te volgen was op individueel en groepsniveau.

#### **Box 1** Methode van Goal Attainment toegepast door ouderen met ondersteuning van een casemanager

De methode van Goal Attainment bestaat uit de volgende stappen:

1. *Vraagstelling*  
De basisvraag van de casemanager aan de oudere is steeds: 'Wat hebt u nodig om zo goed mogelijk te functioneren?'
2. *Probleem identificatie*  
Het antwoord van de oudere is veelal gerelateerd aan een gezondheidgerelateerd probleem. Meestal zijn dit onderwerpen gerelateerd aan: fysieke gezondheid, mobiliteit en ondersteuning.
3. *Verkennen van mogelijkheden*  
De ouderen en casemanager verkennen samen wat mogelijkheden zijn, en welke mogelijkheden het beste aansluiten bij de wensen, behoeften en mogelijkheden van de oudere. Eventueel wordt extra informatie verzameld en besproken.
4. *Concretiseren doelen*  
De oudere formuleert dan, samen met de casemanager, een concrete doelstelling die aansluit bij de geselecteerde mogelijkheden. Ook wordt een einddatum vastgesteld waarop het doel behaald moet zijn.
5. *Vaststellen plan van aanpak*  
Nadat dit plan door de oudere is vastgesteld worden de afspraken in het zorgleefplan genoteerd en kan het plan van aanpak in werking gesteld worden. Zowel de oudere als de casemanager kunnen rollen en verantwoordelijkheden hebben in de uitwerking van het plan.
6. *Monitoring*  
Tijdens de uitvoering van het plan van aanpak worden regelmatig de voortgang en de uitwerking van de plannen geëvalueerd. Waar nodig worden de plannen of doelen bijgesteld.

7. *Evaluatie en afsluiten plan*

Op de gestelde einddatum worden plan en doel geëvalueerd en afgesloten indien het doel in voldoende mate behaald is.

***Toepassing van de methode door de lerende netwerken op micro- en mesoniveau***

We stellen voor dat binnen de Alliantie deze werkwijze van leren en monitoren structureel toegepast wordt door ouderen in Drenthe en door professionals in de kernteams (microniveau), en door de beleidsmakers en bestuurders in de Alliantie (mesoniveau). De 'vraagstellingen' kunnen geformuleerd worden als 'leervragen'. De 'doelen' worden geformuleerd als 'leerdoelen'.

De lerende netwerken op microniveau worden uitgewerkt in het onderwijsprogramma. De algemene leervraag aan het professionals in de kernteams is: 'Wat heb je, als professional of team, nodig om zo goed mogelijk te functioneren in het ondersteunen van alle ouderen in de praktijk van de huisarts?'. Antwoorden, en daaraan gerelateerde leerdoelen en plannen, zijn gerelateerd aan de 'bepalende kenmerken van integrale ouderenzorg' en gericht op het vergroten van het werkplezier van de professionals. Leervragen kunnen gaan over samenwerken in het kernteam, ondersteunen van ouderen bij de eigen regie en zelfredzaamheid, ontwikkelen van persoonsgerichte ouderenzorg, ontwikkelen van een samenhangend gezondheidsplan voor welzijn, zorg en medisch behandelplan, communicatie en rapportage, leidinggeven aan een team, ontwikkelen van netwerken van hulpverleners, ondersteunen van vrijwilligers, et cetera.

De algemene leervraag aan het lerend netwerk van beleidsmakers en bestuurders in de Alliantie is: 'Wat heb je, als beleidsmaker of bestuurder, nodig om zo goed mogelijk te functioneren in het realiseren van integrale ouderenzorg voor alle ouderen in de provincie te realiseren?'. Antwoorden, en daaraan gerelateerde leerdoelen en plannen, zijn gerelateerd aan de 'bepalende kenmerken van integrale ouderenzorg' en aan het 'Raamwerk Persoonsgerichte en Geïntegreerde dienstverlening aan ouderen' en gericht op duurzame samenwerking tussen partijen. Onderwerpen zijn de thema's in de oprichtingsnotitie (november 2018) van de Alliantie en kunnen vervolgens gaan over thema's die voortkomen uit de ervaringen en vragen van de kernteams (zie Box 2). Voorbeeld onderwerpen zijn: het kiezen van een generieke vragenlijst voor het in kaart brengen van de problematiek van ouderen (persoonsgerichte zorg), het realiseren van digitale communicatie van de kernteams in een persoonsgebonden dossier en/of PGO (Persoonlijke Gezondheidsomgeving), de samenwerking tussen eerste lijn en nulde lijn, personeelsbeleid, et cetera.

**Box 2** Methode van Goal Attainment toegepast door de bestuurders in de Alliantie (mesoniveau)

1. *Vraagstelling*

De basisvraag aan het kernteam is steeds: : 'Wat heb je, als beleidsmaker of bestuurder, nodig om zo goed mogelijk te functioneren in het realiseren van integrale ouderenzorg voor alle ouderen in de provincie te realiseren?'

2. *Probleem identificatie*

Het antwoord van de Alliantie is gerelateerd aan de 'bepalende kenmerken van integrale ouderenzorg', uitgangspunten Positieve Gezondheid en gericht op het vergroten van het werkplezier van de professionals in het team.

Bijvoorbeeld: "De kernteams hebben een vragenlijst nodig die voldoet aan hun wensen, behoeften en mogelijkheden om de problematiek van de ouderen in kaart te brengen welke aansluit bij uitgangspunten van Positieve Gezondheid. De huidige vragenlijst voldoet hier niet aan."

3. *Verkennen van mogelijkheden*

- I. De coach/ondersteuner verkent met de kernteams en de bestuurders van de Alliantie wat de wensen en behoeften zijn waaraan de vragenlijst moet voldoen.
- II. De coach/ondersteuner informeert de teams en bestuurders over welke vragenlijsten aansluiten bij de wensen en behoeften van ouderen, en de mogelijkheden van de teams en de domeinen en de bestuurders.
- III. De coach/ondersteuner informeert over de voor- en nadelen van deze vragenlijsten.
- IV. Het kernteams en bestuurders kiezen de vragenlijst die het beste aansluit bij de wensen, behoeften en mogelijkheden.

4. *Concretiseren doelstelling*

De bestuurders formuleren, samen met de coach/ondersteuner een concrete doelstelling. Bijvoorbeeld: "Over 6 maanden weten we of de gekozen vragenlijst voldoet aan de wensen en behoeften".

5. *Vaststellen plan van aanpak*

- De leden van het kernteam gebruiken de komende 3 maanden de gekozen vragenlijst bij tenminste 20 ouderen.
- De coach/begeleider zorgt ervoor dat de leden van het kernteam beschikken over de vragenlijst met handleiding en organiseert en is beschikbaar om te ondersteunen bij eventuele vragen.

6. *Monitoring*

De ervaringen en vragen bij het gebruik van de vragenlijst worden gedeeld en na 6 weken geëvalueerd met de coach/begeleider in de kernteams. Waar nodig wordt de werkwijze aangepast.

7. *Evaluatie en afsluiten plan*

Na 6 maanden worden plan en doel geëvalueerd en afgesloten indien het doel in voldoende mate behaald is.

*Ondersteuning van de lerende netwerken*

Een lerend netwerk staat of valt met goede ondersteuning; in praktische zin bij het formuleren van leervragen, leerdoelen en het opstellen en realiseren van een plan van aanpak, maar vooral inhoudelijk kennis en ervaring met persoonsgerichte en integrale dienstverlening en in veranderprocessen.

We stellen voor dat een aantal 'ondersteuners' aangesteld wordt die in staat zijn de netwerken de juiste praktische en inhoudelijke ondersteuning en begeleiding te bieden. In vergelijking met het voorbeeld van de ouderen zijn de lerende netwerken te vergelijken met de ouderen en de ondersteuners met de casemanagers.

*Kennis delen*

We stellen voor dat kennis en ervaringen gedeeld worden binnen en tussen de lerende netwerken tijdens bijeenkomsten waarin de netwerken hun kennis en ervaring delen. Tijdens deze bijeenkomst kunnen lezingen van experts, masterclasses en workshops georganiseerd worden die bijdragen aan het behalen van de leerdoelen in de netwerken. Via een, daarvoor te ontwikkelen, website worden alle leerdoelen en actieplannen van de netwerken gepubliceerd. Ook de voorgangs- en eindrapportages van de plannen worden op de website gepubliceerd zodat de netwerken van elkaar kunnen leren.

*Monitoring van verandering*

Aan de hand van de uitkomsten van de lerende netwerken: de behaalde doelen. (NB. Tellen de doelen van de ouderen hier ook in mee? Dan moeten we ze wel registreren. Misschien uitstellen tot de Elektronische Dossiers ver genoeg ontwikkeld zijn? Getallen: De getallen uit de diverse monitors, en uit VIPP-live?

*Centrale rol voor ouderen*

Ouderen een positie bij de ondersteuners in de werkgroepen van de Alliantie en netwerken. En in rol van 'toezichhouders' op de groei en ontwikkeling in de lerende netwerken.