



Het Tubbe-model



Het Tubbe-model is een organisatie en management model dat wordt toegepast in een woonzorgcentrum in een landelijke gemeente van West-Zweden.

Hier wordt een effectieve, efficiënte, aantrekkelijke en aangename plaats aangeboden waar senioren hun leven ten volle kunnen leven. Voor het personeel is het een aantrekkelijke en motiverende plek om te werken. Bewoners en personeel worden aangemoedigd hun troeven in te zetten om zin te geven aan het leven.

Op vraag van Belgische actoren in de sector en burgers organiseerde de Koning Boudewijnstichting wederzijdse bezoeken. Na verschillende contacten met de Zweedse initiatiefnemers, startten zes pilootprojecten met de implementatie van het Tubbe-model in hun organisatie.

Met deze flyer willen we u enkele tussentijdse ervaringen delen vanuit de pilootprojecten. Een meer uitgebreide publicatie volgt begin 2019, na evaluatie van de pilootprojecten.

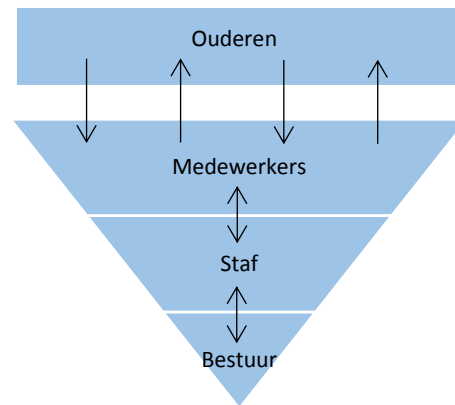
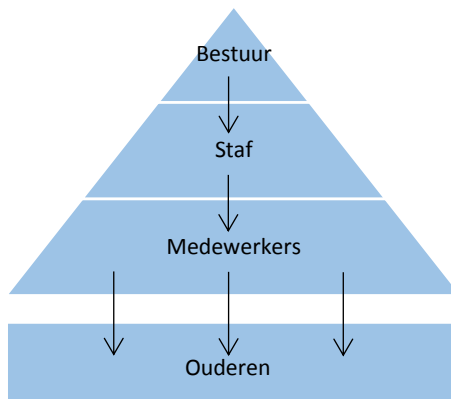
Een gedeelde thuisomgeving

De overheid zet in op zo lang mogelijk in een vertrouwde omgeving blijven wonen. Als ouderen de stap naar een WZC maken, is het streefdoel dat ze er “**thuisvervangend**” kunnen wonen. Om dit te realiseren is er nood aan nieuwe, innovatieve organisatiemodellen. Het **Tubbe-model** biedt hiervoor inspiratie, samen met modellen zoals kleinschalig genormaliseerd wonen of het Montessori-model.

Betekenisvol leven impliceert participeren

Het doel van het Tubbe-model is een woonomgeving te creëren waar men zichzelf kan zijn, men zich écht thuis voelt en waar men nog zin en betekenis ervaart. Om dit mogelijk te maken, stimuleert men binnen Tubbe elke bewoner om het WZC mee te beheren. Bewoners hoeven zich dus niet aan te passen aan de organisatie, maar de organisatie past zich, in overleg en waar mogelijk, aan de bewoner aan. Het organisatiemodel wordt als het ware op zijn kop gezet.

Omdat het welzijn van de bewoners afhankelijk is van het welzijn van hun familieleden en de medewerkers, hebben ook zij een actieve rol in het beheer van het WZC.



Tubbe is geïnspireerd op de theorie van Thyra Frank, Deense pedagoog en Minister voor senioren. Ze ontwikkelde een vernieuwende vorm van wonen voor ouderen onder het motto: 'As long as one is alive, one should live'. Het WZC is succesvol indien "...de persoon even uniek is bij zijn overlijden als op het moment dat hij naar het WZC verhuisde" (Thyra Frank).

Omdat elke bewoner uniek is, is elke organisatie uniek. Een vast stappenplan om Tubbe te implementeren is bijgevolg niet mogelijk. Enkele basisprincipes vormen het kader.



BASISPRINCIPES

- **Mee beslissen:** bewoners worden gestimuleerd om beslissingen te nemen over hun dagelijks leven. Dit gebeurt onder andere via thematische werkgroepen waarin ze samen met medewerkers overleggen. Men neemt beslissingen over maaltijden, activiteiten, uurroosters, enz.
- **Autonomie:** werkgroepen hebben een (gedeeltelijke) budgettaire autonomie.
- **Coaching:** de directie stimuleert progressief denken en staat open voor nieuwe ideeën.
- **Relatiegerichte zorg:** authentieke contacten tussen bewoners en medewerkers leiden tot een thuisgevoel. Medewerkers erkennen dat ze in se 'bij iemand aan huis' werken. Medewerkers reflecteren over hun communicatie met de bewoners.
- **Focus op sterktes:** de mogelijkheden van de bewoners worden aangesproken, niet de beperkingen. Beperkingen vormen uitdagingen die overwonnen kunnen worden.
- **(Beperkte) participatie aan betekenisvolle activiteiten:** het is belangrijk dat ouderen zich nuttig voelen. Er worden betekenisvolle activiteiten aangeboden en ouderen worden betrokken bij (de organisatie van) activiteiten of taken.
- **Open communicatie:** grenzen van aanpassingen worden openlijk besproken.
- **Uniek:** iedereen is uniek, standaardzorg moet dus met de nodige flexibiliteit aangeboden worden.
- **Open leefomgeving:** het WZC is een ontmoetingsplaats, ook voor buurtbewoners, kinderen, enz.

De uitwerking

Er zijn eindeloos veel manieren om samen te bouwen aan een thuisomgeving voor ouderen. Hieronder volgen enkele voorbeelden die ouderen en medewerkers samen uitwerkten in de proefprojecten.

CONCREET	
Een thuisomgeving, geen organisatie	Bepaalde ruimtes worden samen met ouderen opnieuw ingericht om meer huiselijkheid te creëren. De 'refter' wordt aangekleed en bepaalde zalen krijgen nieuw behang.
Krachten aanboren	Een oudere die net verhuisd is naar het WZC vertelt over zijn jarenlange zorg voor zijn moestuin thuis. Er wordt een moestuintje gecreëerd bij het WZC.
Meer verbondenheid	Medewerkers dragen geen werkkleding. Medewerkers eten en drinken samen met de bewoners. Personen die wat hulp nodig hebben beginnen vroeger te eten en blijven dan mee genieten terwijl de anderen eten.
Iedereen uniek en op eigen ritme	Personen kiezen zoveel mogelijk zelf: als iemand met lichte dementie nog TV wil kijken of iets wil eten, kan dat. Niet iedereen wil op hetzelfde moment wakker worden of ontbijten. De uurroosters van de medewerkers worden aangepast zodat meer flexibiliteit mogelijk is.
Mee beslissen over personeelsbeleid	Ouderen denken in kleine groep na over de sterktes en aandachtspunten van elk personeelslid. Er wordt gekeken welke vormingen men nodig vindt. Ouderen en medewerkers beslissen samen bij de aanwerving van een nieuwe medewerker.
Visie	De visie van de organisatie wordt omgevormd zodat enkele elementen meer aandacht krijgen: aangenaam leven en werken, mee beslissen, mee zorg dragen, enz.
Onthaal	Bewoners, medewerkers en mantelzorgers werken een warmer onthaal voor nieuwe bewoners uit. Men bekijkt samen met ouderen, mantelzorgers, burgers, enz. het jargon van de organisatie. Woorden zoals 'opname' worden vermeden. Mantelzorgers worden betrokken, maar de regie ligt bij de bewoner. Vanaf de start wordt aan de toekomstige bewoner uitgelegd dat hij/zij uitgenodigd zal worden om mee te participeren.
Open huis	Elke vrijdag is er een aperitief aan de Maas. Dit staat open voor buurtbewoners en nieuwe bewoners worden er geïntroduceerd.
Samen taken uitvoeren, niet overnemen	Bij het middagmaal werken enkele bewoners mee bij het klaarzetten van de tafels. Indien iemand hulp nodig heeft bij het eten, wordt onderlinge hulp van andere bewoners aangemoedigd.
Eerst vragen, dan doen	Medewerkers zijn voorzichtig met hun interpretaties en vragen door. Dus niet 'Had je een fijne dag?', maar 'Wat maakte je dag goed?'.
Een thuisomgeving, waar je zo veel mogelijk ten volle kan leven	Elke twee weken is er een buffet waar er minder streng wordt omgegaan met het dieet. Een wijntje, cola... doet iedereen deugd.
Ten volle leven en participeren	Er zijn thema-avonden waarbij de maaltijd aangepast wordt aan het thema (bv. China). Tijdens het eten komt een student muziek spelen en nadien speelt men Bingo. Eén van de bewoners is de bingo-leider, geassisteerd door een bevallig personeelslid.

Eerste tips uit de praktijk

1. Het Tubbe-model is geen éénduidig model met een vaststaand stappenplan. Ondanks de algemene werkingsprincipes, zal elke organisatie zelf op zoek moeten naar een 'thuis voor bewoners en een huis voor medewerkers'.
"Het is een verhaal van durven loslaten en minder in eigen beheer hebben, maar geloven dat door de kracht van mensen samen te zetten heel wat in beweging komt" – getuigenis van een medewerker in een piloot project
2. Tubbe genereert gaandeweg grondige veranderingen in het DNA van een organisatie. Het is belangrijk om van bij de start de Raad van Bestuur, medewerkers, bewoners, familie, enz. te betrekken.
3. Werk met kleine stapjes zodat medewerkers succeservaringen hebben. Al duurt het pad langer, je zal meer effect genereren. Grote veranderingen gebeuren niet van vandaag op morgen.
*"Het is een frisse wind die mij veel positieve energie geeft en zeker geen last!"
– getuigenis van een medewerker in een pilootproject*
4. Schakel een objectieve externe in om het proces te begeleiden. Deze geeft nieuwe insteken, denkt hardop mee na, durft kritisch zijn, enz.
5. Relatiegerichte zorg is tweerichtingsverkeer en er zijn grenzen aan wat mogelijk is. Door open te overleggen, ontstaat wederzijds begrip.
6. In niet alle settings lukt het om werkgroepen te organiseren. Medewerkers zijn daarom continu alert voor goede momenten om meningen te bevragen (bv. tijdens de verzorging, tijdens een koffiemoment, enz.).
7. Bij nieuwe bewoners wordt vanaf de allereerste contacten over het concept en de concrete implementatie gesproken. Zo weet men dat men ook zeggenschap heeft over het beheer van het WZC.

WELKE TUBBE?

Denk na over de volgende vragen om een idee te krijgen hoe Tubbe er voor jou WZC eruit kan zien:

- Stel dat de persoon die je het liefst hebt morgen naar een WZC verhuist. Zou je dit WZC kiezen? Wat zou je willen zodat die persoon hier gelukkig zal zijn?
- Hoe zie jij jezelf als 85-jarige? Wat kan je (niet meer)?
- Waarover wil jij nog beslissen als je in een WZC woont? Wat wil jij (niet meer) doen?
- Wat is je grootste vrees moest jij naar een woonzorgcentrum verhuizen?

Tubbe wordt met de steun van de **Koning Boudewijnstichting (KBS)** geïmplementeerd in 6 pilootsettings (3 in Wallonië, 3 in Vlaanderen) in de (semi-)residentiële ouderenzorg in België. VONK3@Thomasmore (Vlaanderen) en HERS ressort centre (Wallonië) zorgen voor de evaluatie van de implementatie gedurende 2 jaar. Dit laat toe na te gaan op welke wijze Tubbe een meerwaarde vormt voor de Belgische ouderenzorg. De bovenvermelde bevindingen zijn een reflectie van een eerste tussentijdse evaluatie.