

*Op 11 januari mochten genodigden meedoen aan de digitale bestuursvergadering waarin jij, Rob, het voorzitterschap overdroeg aan Patricia. Na dat gedeelte ging de vergadering verder zonder de genodigden en ook zonder jou. Hoe was dat?*

Rob: Je moet sommige momenten in het leven markeren. Als je voorzitter bent van een stichting probeer je een team en verbindingen te maken. En als je het goed doet doe je het zo dat niemand onmisbaar is en dat geldt ook voor de voorzitter. Als die periode is afgelopen dan is dat een mooi afgerond geheel en creëer je ruimte voor een nieuwe fase. Vol vertrouwen moet ik zeggen, want ik denk dat we een heel leuk bestuur hebben, een prachtige organisatie, een vrijwilligersclub die elkaar goed verstaat en dan kun je er met trots afscheid van nemen, denk ik. Het gaat gewoon verder, dus geen spoortje van twijfel op dat punt.

*De medebestuurleden hadden hele lieve warme woorden voor je.*

Rob: iedereen is kennelijk tevreden over wat ik gedaan heb en heeft dat gewaardeerd en het is fijn dat te horen. Ik denk dat hoort bij zo'n moment. Het zit allemaal in de tijd, daarvoor.

*Lea: je bent nu niet meer de voorzitter je bent ook helemaal uit het bestuur; wat zie jij als jouw nalatenschap?*

Rob: een jaar of 9 geleden kwam Ton van Dillen via de achterdeur binnenlopen met het idee dat ik voorzitter moest worden van de Vrijwillige Palliatieve Terminale Zorg Wijchen want ze wilden een hospice bouwen. Het lukte om vrij snel veel mensen te motiveren om achter dit idee te gaan staan. En wat ik helemaal nooit had in kunnen inschatten, dat zie ik nog steeds voor mezelf als een geweldig leermoment, dat als je goede mensen de ruimte durft te geven, zij in staat zijn om zo'n hele gemeenschap in beweging te krijgen. Het eerste wat ik toen zag was dat het bestuur prima geëquipeerd was voor de taak die ze toen hadden. Maar om een hospice te laten bouwen en zeshonderdduizend euro bij elkaar te halen en een organisatie voor te bereiden, dat kon het bestuur toen niet. Na een paar vergaderingen heb ik het bestuur voorgesteld om een projectorganisatie op te zetten waarbij we ervoor zorgen dat, hoewel het bouwen van het hospice veel menskracht en veel geld kost, het thuiswaken niet ondergesneeuwd raakte. Dat is eigenlijk een soort olievlek geworden waarbij iedereen voor het goede doel ging en helemaal niet zo van tevoren opgezet en superstrak georganiseerd was. Gewoon, mensen gingen dingen doen.

*Harrie: de nalatenschap is dus de bouw en nu in deze fase optimaliseren en kwaliteitsborging?*

Rob: eerst moeten we het voor elkaar krijgen om te kunnen starten. Dan komt het opstarten en moet je beter gaan organiseren want je hebt allemaal ideeën van tevoren maar de praktijk is weerbarstig. Dan kom je bij optimaliseren en kwaliteitsborging. Ik denk dat we nu in de laatste fase zitten. Dat vanaf niets bouwen, open durven gaan, ervoor zorgen dat mensen voldoende getraind en opgeleid zijn voordat je de risico's aan kunt gaan. Dat zit dicht bij ondernemen. Ik ben een ondernemer. Dat vind ik ook de meest uitdagende fase. Ik vind die eerste fase waarin je hoofd en bijzaken goed moet onderscheiden, erg uitdagend en aantrekkelijk. In iedere fase heb je ander leiderschap nodig.

*Harrie: nog een keer terug naar 11 januari, want daarna nam Patricia het stokje over in de bestuursvergadering. Hoe was dat voor jou, Patricia?*

Patricia: ik vond het niet heel erg spannend omdat ik door Rob al bijgepraat was. De hospicezorg is voor mij niet onbekend, ik woon al heel lang in Wijchen en heb via publicaties veel informatie gehad over de hospice. Als dat niet zo was geweest dan zou het wel een beetje spannend zijn. Dus voor mij was het veel meer de markering van, of het ritueel eromheen, waar ik waarde aan hecht. Het was voor mij wel een enerverende periode, omdat ik ook per 1 februari in een nieuwe baan als directeur-bestuurder van het OBG ben begonnen.

*Waarom de voorzitter van het bestuur als je net ook begint aan een nieuwe uitdaging?*

Ik werd door een oud-collega geattendeerd op deze vacature. Ik reageer op dingen op het moment dat ik het hoor of zie. Ik heb geen vooropgezet plan. Als ik iets zie of word benaderd dan merk ik of het me raakt en dit raakte me dus. Ik vind hospicezorg erg mooi en je kunt van zo'n grote betekenis zijn in de palliatieve fase. Ik doe momenteel ook een studie aan de Universiteit voor Humanistiek en dat gaat ook over rouw en verlies en de rituelen; hoe je alle levensbewegingen kunt markeren, heel specifiek bij liefdesvieringen en rouwen bij verlies. Verlies kan dood, een scheiding, verlies van een baan of gezondheid zijn. En om daar mijn bijdrage aan te mogen leveren vind ik mooi en eervol.

*Rob heeft in het boek van Ton van Dillen geschreven wat er in de toekomst moet gebeuren. Zie jij dat ook als jouw taak?*

In aansluiting op wat Rob zei, doe je het samen. Ik kan niet als voorzitter van bestuur zeggen dit wordt de koers en de strategie, dit gaan we doen. Hier liggen heel veel parallellen met het werk wat ik al lang doe. Als bestuurder ben je de verbindende factor, dus je probeert mensen in hun kracht te zetten en kijkt wat er moet gebeuren. Ik voel me wel super verantwoordelijk voor dingen. Maar ik denk niet dat ik alles naar me toe moet trekken want nou wordt het wel heel spannend... Niet weglopen voor crises en dat ook onder ogen willen zien en zaken boven tafel krijgen. Dat vind ik ook leuk om te doen, ik hou van mijn vak.

Dat je op een boeg staat, dat je vooruit stapt, dat je de lijnen in elkaar houdt maar dat je het niet alleen doet. Dat je wel kijkt waar zitten de krachten in een organisatie en hoe benut je die. De kwaliteiten van de mensen die er zijn gebruiken. Ik zorg dat ik verbonden ben, de inhoud ken, relaties heb en loop niet weg voor de verantwoordelijkheid die erbij hoort. Soms gaan er dingen fout en dat vind ik ook niet erg als het uitgelegd kan worden. Maar waar ik niet van houd is dat ik verrast wordt, want als er iets fout gaat dan weet ik dat ook graag, want dan kunnen we dat samen herstellen.

*Lea: de hospice werkt voornamelijk met vrijwilligers. Dat vraagt een andere inzet van het bestuur dan bij reguliere zorginstellingen.*

Patricia: Bij het Oud Burgeren Gasthuis (waar zij Directeur is) zijn ook veel vrijwilligers.

*Harrie: Maar zij zijn niet de ruggengraat.*

Patricia: Nou, nou, daar wil ik het nog wel eens over hebben.

Patricia: in de zorg zie je ook veel vrijwilligers, zij zijn net zo belangrijk als andere medewerkers. Dat is in de hospicezorg nog veel nadrukkelijker zo. De aansturing of het meegaan met vrijwilligers is ingewikkeld weet je, daar zitten andere thema's.

*Lea: als je gewend bent met professionals een organisatie te hebben is een organisatie met vrijwilligers een heel andere dynamiek.*

*Harrie: Die kun je alleen maar overtuigen en nooit een opdracht geven.*

Patricia: maar de vrijwilliger van nu is denk ik ook een andere vrijwilliger dan 20 jaar geleden, je ziet steeds meer jonge mensen die naast hun studie of hun baan ook vrijwilliger willen worden omdat ze van toegevoegde waarde willen zijn.

*Lea: in een professionele organisatie neem je mensen aan specifiek voor een taak of een functie. Dat is niet het geval in de hospice, want iedereen doet alles. En de professionals, de coördinatoren, ik merk dat ze heel erg voor de vrijwilligers staan. Ze beschermen ons, beantwoorden vragen en zijn nooit aanvallend, verwijtend, enz. Dat is iets anders dan in het bedrijfsleven dat ik gewend ben, want als je dan iets niet goed hebt gedaan.....*

Patricia: maar dat is in een zorgorganisatie ook niet.

Rob: in moderne organisaties is dat hiërarchisch leidinggeven veel meer coachend leiderschap geworden en kwaliteiten herkennen, samenwerking creëren en sociale cohesie. In goede bedrijven zie je dat ook ontstaan. De organisatie waar de baas de slimste van de groep is en taken uitdeelt is een vrij ouderwetse manier van organiseren. Komt nog veel voor, maar je ziet heel succesvolle bedrijven die het beslist anders doen.

Patricia: Ik las een artikel in de Volkskrant over de CEO van C&A. "Mensen, medewerkers, willen niet aangestuurd worden door een ego of door een titel maar die willen aangestuurd worden door een mens" en dat is leiderschap. Dat is de essentie en dan maakt het ook niet uit of jij een medewerker of vrijwilliger bent. Dat herken ik dus niet zo.

Rob: in de zorg zitten heel veel mensen die hun uiterste best willen doen of ze nu vrijwilliger zijn of professioneel ingezet en die lopen zichzelf nogal eens een keer voorbij. Dan nemen ze te veel hooi op hun vork en vragen dan gedurende lange tijd systematisch zoveel van zichzelf dat ze minder gaan functioneren en dan wordt dat steeds zwaarder. Ze zijn niet gewend om terug te stappen, in de spiegel te kijken en te zeggen oké ik moet kennelijk taken kwijt want ik kan ze niet allemaal aan. En dat risico loop je ook bij vrijwilligers in de hospice als je roosters helemaal vol laat plannen door 10 mensen dan ga je dat een aantal maanden perfect doen en daarna vallen ze om. Maar voordat ze omvallen zijn ze naar hun omgeving ook niet meer de beste. Voor degenen die ze ontvangen maar ook niet naar hun collega's. Dus waar je in puur commerciële organisaties, waar mensen met minder betrokkenheid voor hun geld aan het werken zijn, ziet dat je ze aan moet duwen, moet je bij zorgorganisaties vaak opletten dat mensen gewoon goed in balans blijven. En dat vind je bij vrijwilligersorganisaties, in zo'n hospice natuurlijk ook terug.

*Lea: Wat bedoel je met kwaliteitsborging?*

Rob: Kijk het mooie vind ik van al die jaren dat ik voorzitter heb mogen zijn; er is nooit een klacht geweest van iemand die bij ons verbleven is of van familie en die heeft geuit aan het bestuur. Er zijn wel mensen die bij de coördinatoren commentaar hebben gegeven maar er is nooit een klacht op bestuursniveau gekomen. 8 jaar lang. Dat is natuurlijk fantastisch. Komt het omdat wij het zo super georganiseerd hebben? Nee dat komt door de vibe die daar hangt en dat mensen als er iets is, zich durven te wenden tot die werkvloer en dan wikkel je het daar af. Een klacht op bestuursniveau is of een heel ernstige calamiteit, een fout of een structureel probleem in de organisatie. De eerste paar jaren heb ik het niet geweten aan de kwaliteit van de organisatie maar de toewijding van de individuele vrijwilliger. Met zoveel liefde en compassie

met deze problematiek omgaan. Op lange termijn denk ik, dat je als organisatie moet ontwikkelen. Dat je zoveel moet doen aan training, opleiding en instructie dat je er zeker van bent dat je die kwaliteit levert en dat het niet meer afhangt van de inzet en het enthousiasme van het individu maar dat je zoveel kennis met elkaar kunt delen dat je er zeker van bent dat die kwaliteit geleverd wordt. En die borging, daar zijn we een heel eind mee op weg maar daar zijn ook nog dingen te doen. Dat is optimaliseren.

*Lea: Wat zie jij als jouw uitdaging? En is er eentje die eruit springt voor jou?*

Patricia: ik denk sowieso niet in ik hè. Dus daar denk ik wat gaan we met elkaar doen om hospice en thuiswaken een stap verder te brengen en dat gaat heel erg over continuïteit, zorgen dat de kwaliteit op orde blijft. Kwaliteit kan altijd beter. Er is nooit iets wat perfect gaat. Mensen daarin faciliteren en ondersteunen: wat heeft iedereen nodig om maximaal te kunnen leveren, wat die gast, cliënt, patiënt nodig heeft. Dat is voor mij altijd de insteek. Een bestuur maak ik altijd heel klein. Namelijk het gaat erom wat dáár gebeurt: in die relatie. Weet je, wij kunnen het met elkaar fantastisch doen, op papier goede systemen en alles goed geborgd hebben. Maar als het daar in die relatie niet goed gaat dan is het niet goed. Dat menselijk kapitaal daar moet je maximaal in investeren.

Rob: Dat die twee dingen elkaar juist heel goed ondersteunen. Daarom hebben we altijd over die fasering gesproken omdat mensen, als je nog aan het opstarten bent, al beginnen over organisatievraagstukken en dingen waarvan ik zeg, wacht even. We zijn net uit de klei, dan moet je nog niet de kwast ter hand nemen om het af te werken. Dat komt later. Het feit dat die mensrelatie tussen die vrijwilligers en de familie en de gast zo goed is geweest betekent dat we die klachten niet hebben gekregen. Als je daarop door kunt bouwen dan kun je ervoor zorgen dat als je mensen aanneemt je de goede inschatting kunt maken: passen die bij ons, hebben ze die specifieke kwaliteiten die je daarvoor nodig hebt, kunnen ze die leveren en kunnen we die mensen trainen en opleiden.

Patricia: dan laat je het minder over aan het toeval. Dat is dus het verschil. Je kan zeggen, oké, we hebben in die eerste fase geluk gehad dat we goede mensen aan boord hadden. Het moet niet meer van het geluk afhangen, je moet het geborgd hebben. Dat is een continu proces. Een goed systeem, processen en protocollen zijn geen garantie voor de komende 100 jaar want die fases vragen continu iets anders van mensen én de situatie verandert. Dus het luisteren en dat vind ik ook een verantwoordelijkheid voor het bestuur, het luisteren waar hangen we uit en wat is er nu nodig vind ik een hele belangrijke taak. Als je bijvoorbeeld nu naar COVID kijkt, in de zorg hebben we in ziekenhuizen, in verpleeghuizen, honderdduizenden medewerkers die gewoon op adrenaline gewerkt hebben. Voor bestuurders vraagt het de komende periode écht iets anders dan 3 jaar geleden toen er nog geen COVID was. Als je op datzelfde koeienpaadje doorgaat, nou dan mis je echt wel een aantal essentiële zaken vind ik.

*Lea: Rob, je hebt ook expliciet genoemd dat door de gemeenschapszin er zoveel bereikt is. We zijn niet meer echt aan het opbouwen. Kun jij gemeenschapszin ook plaatsen in de toekomst?*

*Harrie: misschien kan ik er iets aan toevoegen: Ton van Dillen, die heeft het er altijd over, van we moeten midden in die samenleving staan. Dat mag je gewoon niet loslaten, daar moet je initiatieven ontplooiën. Daar maakt hij zich al die jaren sterk voor.*

Patricia: Je moet gezien worden, mensen moeten je kunnen vinden want dan krijg je die wederkerigheid. Kijk als je op een gegeven moment het gebouw wordt met 4 plekken, met 4

muren eromheen dan ga je het niet redden. Dan gaan mensen er langs rijden en zeggen o wat is hier te doen, wat is dit? Een hospice, oh daar wil ik niks mee te maken hebben. Dat is eng en dat is nou niet in eerste instantie de meest aantrekkelijke plek waar mensen mee bezig willen zijn, dus Ik ben het wel met hem eens dat je onderdeel moet zijn van die gemeenschap, dus die wederkerigheid van binnen naar buiten. Mensen aan je blijven verbinden dat is denk ik, heel belangrijk, zeker. En als je dat op een goede manier doet, passend bij de fase waar je in zit, dan komen de mensen ook naar je toe

*Harrie: 8 jaar geleden, toen had iedereen het er over en vond je iedere maand wel een groot artikel in de Wegwijs. Maar ook nu wil je die aandacht blijven houden en dat lukt ook wel. In die tijd, heb je op een gegeven moment zelfs aangegeven (Rob), wij trekken zoveel aandacht en ook zoveel financiën, we moeten oppassen dat we geen kwaad bloed zetten bij anderen. En toch hebben we dat nu ook nodig.*

Rob: wij gingen natuurlijk fantastisch hè, maar toen wij de opening van het pand in zicht kregen, voldoende donateurs en certificaathouders en acties hadden gedaan zodat wij het budgetair rond konden krijgen, toen heb ik gezegd, ja jongens, we gaan met de voet van het gas. Tot die tijd plankgas. Alles wat we in beweging konden zetten en prikkelen. Dat was tot een gewone dynamiek in de gemeente geworden. Iedereen deed mee. Zo hadden we dat weten te creëren. Toen het zo ver was en wij het niet meer nodig hebben, dan moeten we, in ieder geval die fondswerving, uit de voorkant van de publiciteit. Dat hebben we heel bewust gedaan. De opening is een geweldige manier geweest om tweeduizend mensen het hospice van binnen te laten zien en ook te laten voelen dat het niet eng is om daar te zijn. Dat is natuurlijk een geweldige reclamecampagne. Meestal hebben hospices jaren nodig om bezettingsgraad te krijgen. Bij ons was dat meteen boem, raak. Maar onbekend maakt onbemind. Zoals je zojuist zegt, als je er langs rijdt en je weet niet wat het is, dan gaan mensen ook geen donateur worden. Dan gaan ze ook geen vrijwilliger worden. Dus je moet bekend blijven en in verbinding met die gemeenschap.

Patricia: Ik denk dat, doordat dit gebeurd is, dat je als vrijwilliger, maar ook als donateur, trots was dat je op een verjaardagsfeestje kon zeggen van ja maar ik doe iets voor het hospice. Weet je, die emotie zat er wel echt achter en dat moeten we onderhouden.

*Harrie: je ziet nu ook dat er veel bezoekers komen. We hebben inmiddels, denk ik, al duizenden bezoekers van gasten binnen gehad en die mensen vertellen in hun omgeving; joh, wat er gebeurd is en wat ze gedaan hebben voor mijn vader of voor mijn oom...*

Patricia: meerdere generaties van een gezin.

Rob: dat heb jij nog nooit meegemaakt Patricia, de jaarlijkse herdenkingsdienst die we een aantal keren niet hebben kunnen houden vanwege corona. In de Schakel, waarbij we nabestaanden van iedereen die het afgelopen jaar is overleden, bij thuiswaken en in ons hospice, uitnodigen. Met ons eigen koor, met mooie gedichten een sfeer creëren dat je dat samen nog een keer beleeft. Ja dat zijn fantastische bijeenkomsten voor iedereen die er is. Dat soort momenten, dat kun je met campagnes enz. op geen stukken na benaderen, dat is echt beleving. Ik weet zeker dat mensen er in hun omgeving het er over hebben. Kijk, dat is het beste wat je hebben kunt.

*Harrie: Mond op mond reclame, maar die dienst staat niet in de Wegwijs waar je op zijn tijd wilt binnenkomen. Is Tjitske Huender (directeur) ons gezicht geworden?*

Rob: heel bewust gedaan. Bestuurders zijn de vrijwilligers die helpen te besturen, te faciliteren. Wij moeten een boegbeeld creëren en de directeur is het gezicht van het hospice. Als je het geluk hebt dat je een goede directeur hebt, en dat hebben we, dan moet je dat goed positioneren en dan is dat ook een plek waar dingen terecht moeten komen.

*Lea: ik hoor eigenlijk dat je veel mooie herinneringen hebt? Is er een gebeurtenis die er echt helemaal uitspringt?*

Rob: het mooiste vind ik altijd die olievlekwerking door het dorp heen, dat vind ik echt fantástisch. Dat had niemand kunnen bedenken, dat is ons gewoon overkomen. Meer geluk dan wijsheid denk ik dan maar.

Patricia: dat steentje dat je laat vallen en wat dan steeds verder gaat, de rimpels in het water.

*Harrie: Rob, je schrijft in het boek van Ton van Dillen over het eerder bespreekbaar maken en plannen van alle aspecten rondom het levenseinde. Je ziet daarin ook een taak. Sire is nu volop bezig met een actie over dit onderwerp.*

Rob: uit het hart gegrepen. De Sire reclame is een geweldig voorbeeld dat de dood heel snel weer weggeschoven wordt en niet besproken wordt. Het is al beter geworden over de afgelopen jaren maar toen ik voor het eerst wervingscampagne ging doen en vertelde wat een hospice was.... Dan zie je dat heel veel mensen al ongemakkelijk worden bij het woord dood. Als je dan zegt, dat laatste stuk hoeft helemaal niet de slechtste te zijn want als je het goed inricht kan dat nog een hele mooie tijd zijn, het hoort ook bij het leven. Dan merk je, als mensen geconfronteerd gaan worden met de dood, dat ze zich slecht voorbereid hebben. Dat er weinig over gesproken wordt en dat betekent dat je onder hoge tijdsdruk iets moet doen. Dat is eigenlijk een slechte raadgever als het onder hoge tijdsdruk moet. Ik denk dat als wij, dit kunnen we nooit alleen, als wij ergens een bijdrage kunnen leveren dat het eerder bespreekbaar wordt zodat we in alle rust en in goede gezondheid over dit soort dingen kunnen praten, dat het bijdraagt aan het welbevinden van mensen in het laatste gedeelte van hun leven. Als we iets zouden kunnen betekenen zou ik dat geweldig vinden. Als verlenging van wat we nu doen.

*Harrie: ik heb begrepen dat het een van de plannen was voor ons jubileum, twee jaar geleden, dat er een symposium zou zijn waar de Wijchense bevolking bij aanwezig zou kunnen zijn.*

Patricia: nou dat soort dingen ja, die werken.

*Harrie: dat we één keer per jaar een bekend nationaal spreker in het Mozaïek uitnodigen.*

Rob: als de mensen dan willen komen en je ze kunt raken dan is dat heel fijn. Daar hoort zo'n kijk naar de toekomst ook bij dat wat we nu doen ook zullen optimaliseren. En hoe kijk jij naar de toekomst dan denk ik dat al die verzamelde kennis die in deze organisatie zit opgesloten, die kunnen we naar buiten brengen.

Patricia: je zet het klaar voor iemand die daar behoefte aan heeft. Dat is de actieve kant. De passieve kant is meer van horen en luisteren, van waar liggen de vragen van de mensen. Bijvoorbeeld al die families, waar liggen hun vragen waarvan ze nu zeggen, had ik het maar eerder geweten. Of hier had ik behoefte aan gehad. Dat moeten wij niet gaan bedenken. Wij moeten vanuit onze positie goed luisteren en daarop actie ondernemen. En dan vooral in het klein hè. Dus wat hier in Wijchen en omliggende dorpen leeft. Tegelijkertijd zie ik ook maatschappelijk wel dat er steeds meer het gesprek erover is. De dood, maar nog lang niet

genoeg. Leven en werken volgens de 4 seizoenen daar zit natuurlijk ook de dood bij. Het ritme van het leven daar hoort de dood ook bij. Je ziet wel steeds meer dat dat onderdeel wordt van het leven, maar daar ligt ook nog een hele grote opgave. We zien het ook al aan de televisieprogramma's. Zo'n programma als "Over mijn lijk", nou ik denk dat was 10 jaar geleden echt no go'.

*Harrie; Daar kijkt een beperkte groep naar. Als je het kunt integreren in series en dergelijke waar veel naar gekeken wordt. Zeg maar een Goede Tijden Slechte Tijden versie maar dan ook met dit soort verhalen.*

Patricia: de discussie over voltooid leven is natuurlijk in volle gang hè. Dus wat mag wel wat mag niet bij euthanasie is in volle gang. Het gaat allemaal over dood. Dood is meer dan alleen maar ziek worden en overlijden.

*Lea: Ik kan me voorstellen dat het bestuur gaat nadenken of we thuiswaken nog actief gaan aanbieden of maar op één spoor gaan hangen. En wat ik eigenlijk ook bedenk is dat In het hospice in 99,9% van de tijd Nederlandstalige mensen liggen. Maar ik kan me niet voorstellen dat er niet een heleboel niet Nederlandstaligen in Wijchen wonen. Waar blijven die, wij bereiken die mensen niet. Kunnen we daar iets mee, willen we daar iets mee?*

Patricia: daar is denk ik juist bij uitstek thuiswaken geschikt voor want als je naar bijvoorbeeld de Turkse doelgroep of de Indisch Molukse doelgroep kijkt dan zit daar echt een cultuurverschil in. Je zorgt daar gewoon dat iemand thuis in zijn eigen omgeving overlijdt. Weet je voordat deze.. en zo zijn er meer van die culturele groeperingen, die zeggen van nou nóóit naar een verpleeghuis, nóóit, tenzij het mensen echt over de schoenen loopt. Dus daar zou thuiswaken heel mooi zijn, ja.

*Lea, de gemeenschap is dus meer dan alleen maar de oude echte Wychenaar?*

Patricia. Zeker, maar ook bij Nederlandse bevolking, zo noem ik het maar even, daar zijn dit soort thema's ook nog steeds een ding. Je brengt je vader en moeder toch niet de laatste 3 maanden naar een hospice. Waarom doe je dat niet zelf. En waarom neem je geen vrij en ga je niet bij je moeder of vader naast het bed zitten. Ik bedoel, die oordelen zitten er natuurlijk allemaal bij.

*Harrie. De vraag was tweeledig. Dat thuiswaken krijgen we dat weer op de rit? En als het lukt dan wordt het ook nog moeilijk om vrijwilligers binnen te krijgen. We hebben ook concurrentie op dit gebied van professionele aanbieders.*

Patricia. Dat is gewoon de werkelijkheid van vandaag en dat gebeurt. Er zijn ook veel mensen die als ZZP' er gaan werken. Daar kan je je heel druk om maken maar zo werkt het nu. Het grote probleem is gewoon, personeel of vrijwilligers. Als je kijkt naar het thuisondersteunen, 24 / 7, dat gaat zeker niet enkel met professionals lukken. Dus ergens komt er een moment dat je de dag rond, 7 dagen in de week, iets moet doen met vrijwilligers. De gemiddelde verblijfsduur in een verpleeghuis is op dit moment 9 maanden. Dat was ooit 5 of 6 jaar. Weet je, die 9 maanden worden echt nog korter want er is onvoldoende capaciteit dus héél veel zal in die thuissituatie moeten gebeuren. Ik denk dat dit het juiste moment is om het thuiswaken beter op de kaart te krijgen.

*Harrie. Ik dacht dat het ook lastig is omdat er weinig vraag is.*

Rob. kijk op dit moment, zeker in zo'n coronaperiode stort de vraag natuurlijk in. Niemand durft meer te gaan waken, even generaliserend, maar niemand wil ook andere mensen in huis. Het lijkt erop dat we allemaal meer op ons zelf zijn gaan zitten. Ik kijk er dan nog met iets meer afstand naar: we zitten in onze dubbele vergrijzing, we worden ouder maar er komen er steeds meer. De beste plek om te sterven is thuis als dat allemaal op een goede manier kan. Vandaag zijn we ook bereid vanuit de overheid om daar financiële middelen hierover te stellen want professionals komen alleen maar als ze betaald worden door de overheid. Ik denk dat wij een geweldig maatschappelijk probleem hebben als wij thuiswaken door vrijwilligers niet in stand houden want dat komt weer op ons af. We hebben nu nog in het hoofd dat we de zorgmensen ontzettend nodig hebben in de zorgcrisis, maar de politiek die is heel kort van memorie. Over een half jaar praten we tegenover elkaar alsof dit nooit gebeurd is. Omdat er niets van geleerd is vervallen we in ons oude denken. En het oude denken is dat we de zorgkosten van de grote groep ouderen die op ons afkomt niet kunnen betalen. Dus mensen, jullie zullen steun moeten zoeken in jullie omgeving want we kunnen hier niet pamperen tot het einde. Of zelf betalen. Dat kan voor een klein gedeelte van die populatie en voor een groot gedeelte niet. Voor degene die dat niet kunnen betalen ligt voor ons een geweldige taak weggelegd om die mensen op een waardige manier, ook nog in hun omgeving, te ondersteunen. Dus ik verwacht echt dat die vraag in één keer vanzelf weer terug komt. Dus wij moeten die vaardigheid die we hebben, die knowhow in stand houden. En we moeten mensen laten weten dat we ook overdag waken aanbieden waardoor de mantelzorger dan even boodschappen kan doen of naar vrienden of sportclub gaan. Dan kan een nieuwe vrijwilliger het tijdens een ochtend of een dag leren doen, zodat, als je dan capaciteitsbehoefte hebt ze het in de nacht kunnen doen. Dat mensen zeggen, nou ik durf die stap wel te zetten. Want vanaf niets thuis gaan waken nou...

Patricia. dat is ook niet voor iedereen weggelegd. Dus ik denk dat je dan heel duidelijk naar de potenties moet kijken als persoon. Dat is ook het verschil tussen intramuraal, opnames, noem ik het maar even en wijkzorg, dat zijn twee totaal verschillende werelden en dat is echt anders. Een wijkverpleegkundige heeft echt andere competenties dan die verpleegkundige in dat ziekenhuis die kan leunen op een team. Dat heeft vaak met menselijke capaciteit te maken.

*En zijn er nog nieuwe plannen buiten het werk en de hospicetaken?*

Rob: Ik heb besloten dit jaar met een groep de Alpe d'Huez te beklimmen voor het kankerfonds. Dat heb ik tien jaar geleden ook al eens een keer gedaan.

Patricia: ik ben van plan om dit jaar de Vierdaagse te gaan lopen. Minstens één keer. Het trainen zal het zwaarste zijn en de meeste tijd kosten.