

Minder regels, meer vertrouwen: Carintreggeland schafte de dubbele medicatiecontrole af

“Waarom moet specifieke medicatie eigenlijk dubbel worden gecontroleerd?” Die vraag stelden medewerkers van Carintreggeland zich al in 2018. De dubbele medicatiecontrole werd ervaren als een administratieve last, die bovendien het werk en de zorg voor cliënten onnodig onderbrak. “We werden regelmatig gestoord tijdens het douchen of helpen van bewoners, omdat er een tweede handtekening nodig was,” vertelt Pauline Siepel, samen met Emmely Hoek en Masha Oude Lansink betrokken bij het initiatief.

Het was de start van een vernieuwend traject waarin Carintreggeland kritisch keek naar de noodzaak van de verplichte dubbele controle. Het doel: minder administratieve druk, meer vertrouwen in vakmanschap, en geen concessies aan veiligheid.

De aanleiding: last voor medewerkers én cliënten

Het initiatief kwam rechtstreeks uit de praktijk. “Medewerkers vroegen zich af waarom ze steeds moesten wachten op een collega om te kunnen aftekenen,” vertelt Pauline. “Ook cliënten merkten dat. Die zagen dat een zorgprofessional even wegliep om iets te laten controleren en vroegen: ‘Je kunt dit toch zelf?’”

Tegelijkertijd was Carintreggeland als organisatie al volop bezig met ontregelen: het schrappen van onnodige regels en administratie. “We zaten in de flow om te kijken: wat doen we allemaal, waarom doen we het, en kan het anders?” aldus Masha. “Uit ons kwaliteitssysteem bleek bovendien dat de dubbele controle niet leidde tot minder medicatiefouten. Toen dachten we: als het niet helpt, waarom doen we het dan nog?”

Lef van het bestuur

In 2019 werd een plan neergelegd bij de raad van bestuur om de dubbele controle af te schaffen. Die stap vroeg lef, vertelt Emmely: “We waren de eerste organisatie in Nederland die dit aandurfde. Gelukkig hadden we bestuurders die vooruitstrevend zijn en echt vertrouwen op de professionaliteit van medewerkers.”

Dat vertrouwen vormde ook de basis van de visie van Carintreggeland: vertrouwen in vakmanschap boven schijnveiligheid. “Als je zegt dat je medewerkers vertrouwt, dan moet je dat ook laten zien in beleid,” aldus

Masha.

De pilot: van idee naar praktijk

Tien teams uit verschillende werkvelden, van revalidatie tot wijkverpleging, namen deel aan de pilot. Voorwaarde was dat het hele team achter het experiment stond. “We hebben iedereen geschoold en begeleid,” vertelt Pauline. “En we hebben het proces zorgvuldig gemonitord.”

Vanaf dag één bleek het een succes. “De werkdruk en administratieve last waren minder. Medewerkers ervoeren meer rust in hun werk,” zegt Emmely. “Ze werden niet meer gestoord, cliënten merkten dat er meer aandacht was. En het belangrijkste: er waren niet meer medicatiefouten dan voorheen.”

Ook tijdens de coronaperiode, waarin de zorg extra onder druk stond, bleef de pilot overeind. “Niemand wilde terug naar de oude situatie,” zegt Pauline. “Iedereen was enthousiast.”

Veiligheid en verantwoordelijkheid

Een veelgestelde vraag: is het nog wel veilig zonder verplichte tweede controle? “Ja,” zegt Masha beslist. “We hebben vanaf het begin alle medicatiemeldingen bijgehouden. De aantallen bleven stabiel. Fouten gebeuren soms, maar dat is mensenwerk – ook mét dubbele controle.”

Bovendien blijft een tweede controle mogelijk als een medewerker dat zelf nodig vindt. “Het moeten is eraf,” legt Pauline uit. “Maar als iemand even een extra paar ogen wil, kan dat altijd. Dat is professioneel handelen.”

Kritische blikken en overtuiging

In het begin waren niet alle partijen overtuigd. “De apothekers waren aanvankelijk sceptisch,” vertelt Emmely. “Maar na de evaluatie gaven ze toe dat het zorgvuldig was gedaan en dat de kwaliteit niet was aangetast. Ze zijn nu juist trots dat we dit durfden.”

Ook de inspectie voor de Gezondheidszorg reageerde positief. “We hebben vanaf het begin transparant gewerkt,” zegt Masha. “De inspectie heeft inmiddels meerdere keren bevestigd dat dit een goed voorbeeld is van verantwoord ontregelen.” Pauline vult aan dat het daarbij van belang is dat dit proces goed is geborgd binnen de organisatie.

Voorbeeld voor anderen

Steeds meer zorgorganisaties tonen interesse in de aanpak van Carintreggeland. “Ruim honderd organisaties hebben onze stukken opgevraagd,” vertelt Pauline. “We delen alles graag, maar benadrukken altijd: pas het aan je eigen cultuur aan. Dit werkt alleen als je vertrouwen hebt in je medewerkers en medewerkers ook voelen dat ze dat vertrouwen krijgen”

Het team geeft regelmatig presentaties en workshops voor collega-organisaties. “We zien nu ook dat andere zorginstellingen starten met pilots, bijvoorbeeld in Groningen bij de zorggroep Meander,” zegt Emmely trots.

Wat leverde het op?

De afschaffing van de verplichte dubbele controle leverde veel op:

“Het mooiste vind ik dat medewerkers zeggen: ik weet beter wat ik doe en voel me verantwoordelijk,” zegt Pauline. “Dat is precies wat we wilden bereiken.”

En nu verder ontregelen

De organisatie blijft in beweging. “We kijken voortdurend wat eenvoudiger kan,” vertelt Masha. “Van hygiënevoorschriften tot MDO’s (multidisciplinair overleg); we schrappen regels die niets toevoegen aan kwaliteit. Altijd met hetzelfde uitgangspunt: vertrouwen in professionaliteit.”

De belangrijkste les: durf en vertrouwen

Wat zouden de drie betrokkenen andere organisaties aanraden?

“Heb lef,” zegt Emmely. “Durf te vertrouwen op je medewerkers.” Pauline vult aan: “Luister naar de mensen in de praktijk. Zij weten waar de knelpunten zitten.” En Masha besluit: “Zoek samenwerking met andere organisaties. Bundel kennis, leer van elkaar en maak zorg simpeler, menselijker en beter.”