

Une maison où il fait bon vivre et travailler

**Le modèle Tubbe : une source d'inspiration pour nos
maisons de repos et de soins**



Une maison où il fait bon vivre et travailler

« As long as one is alive, one should live ! »

« Tant qu'on est vivant, on doit vivre sa vie ! »

**Un objectif commun pour les résidents,
le personnel, les familles, les volontaires et le quartier**



au niveau individuel et collectif

Tubberödshus : l'inspiration venue de Suède

Tjörn



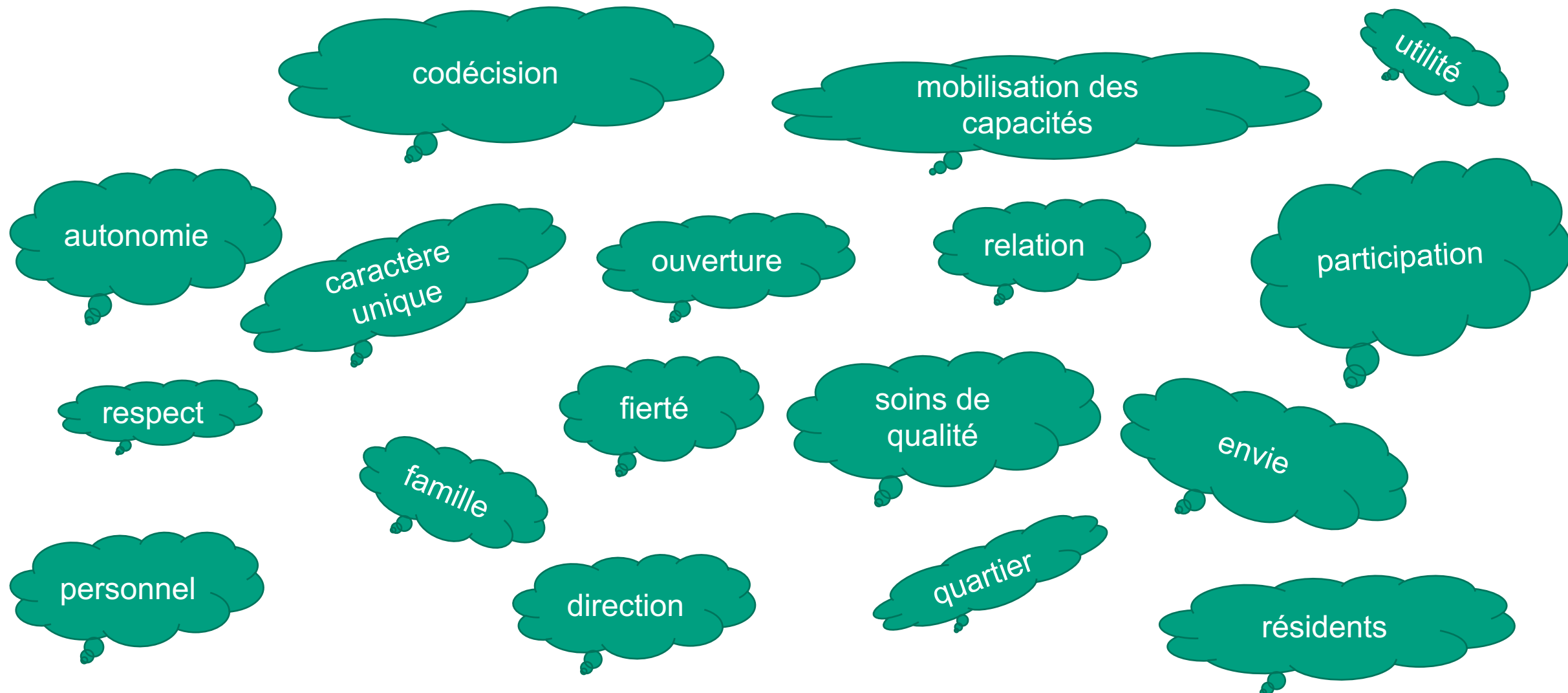
Tubbe

Une vie meilleure pour tous !

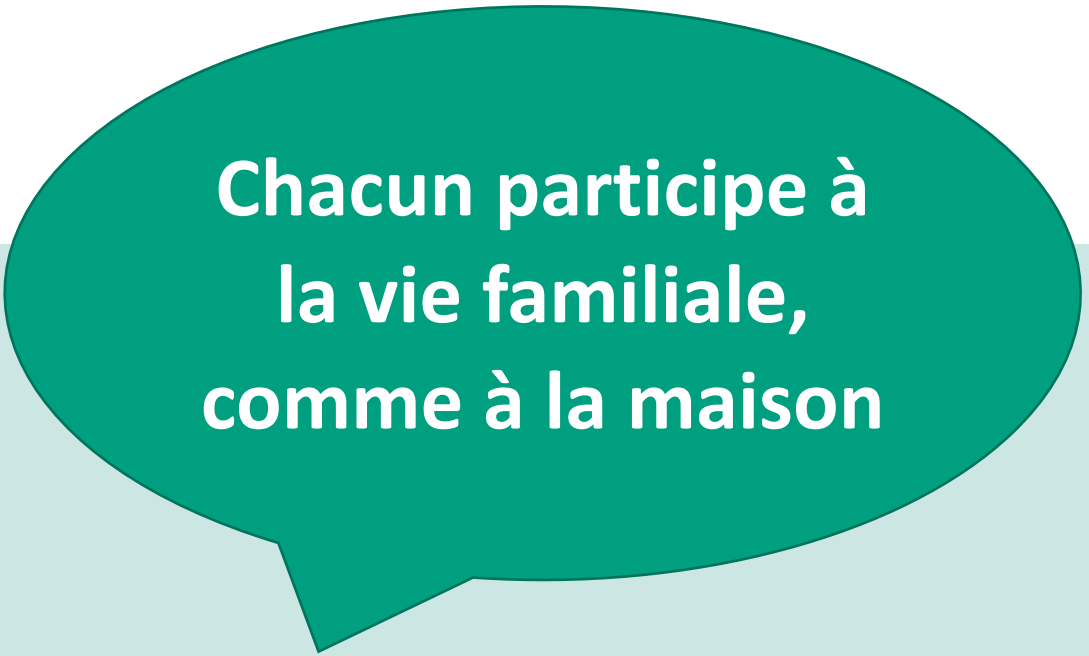
[https://www.youtube.com/watch?v=9VaYVw_SMNA
&feature=youtu.be](https://www.youtube.com/watch?v=9VaYVw_SMNA&feature=youtu.be)



Chaque maison de repos et de soins conçoit son propre mode d'emploi Tubbe !



Co-construction pour introduire le modèle Tubbe



**Chacun participe à
la vie familiale,
comme à la maison**

Co-construction = facteur critique de succès

Un investissement en temps qui s'avère payant à long terme

PAS de projet supplémentaire ni de travail supplémentaire

Toujours poser des questions ensemble

- **Si vous deviez entrer en maison de repos et de soins, qu'est-ce qui serait important pour vous ?**
- **De quoi auriez-vous le plus peur ?**
- **Qu'y a-t-il de positif à vivre dans notre MRS ? Qu'y a-t-il de positif à travailler dans notre MRS ?**
- **Que signifie considérer le résident comme un être humain ?**
- **Comment encouragez-vous le résident à prendre le plus de décisions possibles pour lui-même et pour la vie quotidienne dans la MRS ?**
- **Comment allons-nous écouter les résidents ?**
- **Comment éviter que le résident ne se résigne ?**
- **Comment transformer chaque journée en défi passionnant pour les collaborateurs ?**
- **Comment les résidents veulent-ils impliquer leur famille dans la vie quotidienne ?**
- **...**

Tubbe : une force motrice qui donne envie

- Envie de vivre ensemble comme à la maison
- Envie d'écouter l'autre
- Envie de se mettre à la place de l'autre
- Envie de former une communauté ensemble
- Envie de se remettre sans cesse en question



Les résidents

- ✓ ne vivent pas dans un espace de travail, mais dans une maison ;
- ✓ ont une relation solide avec certains membres du personnel ;
- ✓ ont le sentiment d'être écoutés ;
- ✓ partagent des moments de bonheur ;
- ✓ se sentent utiles ;
- ✓ peuvent participer aux débats sur les décisions concernant la vie quotidienne (alimentation, activités, décoration...) ;



- ✓ se sentent uniques ;
- ✓ font partie de la communauté ;
- ✓ leur famille en fait aussi partie ;
- ✓ notre maison est ouverte sur le quartier...

- ✓ Je peux dire ce que je pense au sujet des excursions, des repas ou du rythme quotidien.
 - ✓ Je peux m'occuper de la supérette de la maison de repos et de soins ou du magasin de seconde main.
 - ✓ Je me sens utile lorsque je peux aider à dresser la table pendant les jours de fête.
 - ✓ En collaboration avec un certain nombre de soignants, nous préparons un dossier d'accueil pour souhaiter la bienvenue aux nouveaux arrivants.
- 
- ✓ Nous nous rendons ensemble au magasin pour choisir des meubles ou du papier peint.

Les collaborateurs

- **Ressentent une amélioration de leurs conditions de travail**
- **Le passage à un travail axé sur la personne va de pair avec beaucoup d'enthousiasme et de fierté**
- **Ils ont plus d'autonomie pour entreprendre quelque chose, proposer de nouvelles idées**
- **Ils peuvent mettre en œuvre d'autres compétences**
- **Ils se sentent valorisés**
- **Ils passent du temps avec les résidents**
- **Ils veulent continuer à apprendre**

Les collaborateurs

« Il est plus facile de conserver ses automatismes, mais cela apporte moins de satisfaction ».

« Nous étions soignants, à présent, nous nous y connaissons dans tous les domaines. »

« En collaboration avec les résidents, les collaborateurs contribuent à façonner *leur* maison/foyer. Cela exige un autre mode de gestion du travail, un autre état d'esprit. »

« Chaque jour, nous comprenons mieux pourquoi nous effectuons ce travail. »

La direction comme coach

- ✓ **Accompagne un mouvement, mais ne prend pas toutes les décisions**
- ✓ **Donne plus d'autonomie aux collaborateurs, dans les limites d'un cadre précis**
- ✓ **Sensibilise le personnel et les résidents**
- ✓ **Veille à ce que chacun s'implique, y compris le conseil d'administration**
- ✓ **Nous construisons ensemble la vision et les valeurs de notre maison**
- ✓ **Chacun se sent prêt à participer**
- ✓ **La maison est ouverte sur le quartier**
- ✓ **Dans le modèle Tubbe, travailler signifie prendre soin des personnes âgées, dans la joie et avec fierté**

La direction comme coach

« Nous sommes une organisation apprenante. Nous évaluons régulièrement le fonctionnement du modèle Tubbe ».

« Si le personnel est incapable d'agir de manière autonome, comment pourrait-il stimuler l'autonomie des résidents ? »

« Il faut changer les habitudes bien ancrées et reconsidérer les certitudes. En tant que direction, on doit intervenir pour encourager et soutenir les soignants ».

« Les soins et les services sont adaptés aux 'véritables' besoins et attentes des résidents. Grâce à la participation des résidents, nous pouvons intégrer un peu de leur sagesse et de leur expérience dans les décisions (politiques). »

« Le personnel a ses propres attentes et est invité à les faire connaître. »



Comment procéder ?

Un ensemble mûrement réfléchi comportant six principes d'efficacité

1. Encouragez l'autonomie et l'estime de soi de chaque résident. Identifiez les capacités et les talents des résidents et valorisez-les. Maximisez leurs possibilités de prendre eux-mêmes des décisions à propos de leur propre vie et d'accomplir certaines tâches par eux-mêmes.
2. Impliquez systématiquement les résidents et les collaborateurs dans les décisions concernant l'organisation de la vie quotidienne du centre. Soyez ouvert aux questions, aux souhaits et aux besoins des résidents.
3. Partagez des expériences et des responsabilités en permettant au personnel et aux résidents de participer ensemble à des activités (cuisine, entretien, loisirs, etc.), dans la mesure du possible.

Comment procéder ?

Un ensemble mûrement réfléchi comportant six principes d'efficacité

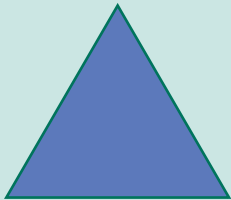


4. Favorisez les liens avec la famille et la communauté locale.
5. Soutenez le changement et créez une vision commune parmi le personnel et les résidents grâce à une approche progressive et une communication ouverte.
6. Maximisez l'autonomie et la marge de décision du personnel, grâce à une forme de coaching de la direction.

Processus : construire des ponts avec ce qui existe déjà

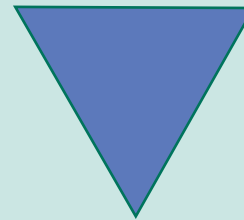
Renversez **progressivement** la pyramide

Organisation traditionnelle



De haut en bas

Organisation Tubbe



Des équipes autogérées avec davantage de participation des résidents et du personnel

À vous de jouer !



Le modèle Tubbe, la gestion des maisons de repos et de soins basée sur la relation

<https://www.kbs-frb.be/fr/Activities/Publications/2018/20180626avc>



Trois vidéos sur YouTube :

<https://youtu.be/ql5ZJsDNYis>

https://youtu.be/9VaYVw_SMNA

<https://youtu.be/sElykwYJ06k>

<https://www.kbs-frb.be/fr/Activities/Publications/2019/20190612avc>



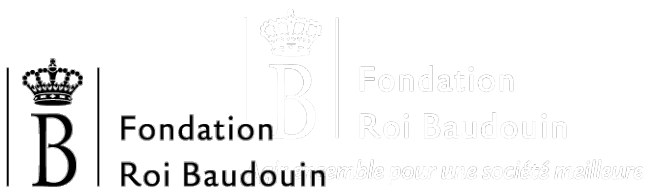
Merci à la Loterie Nationale
et à ses joueurs, ainsi qu'à
nos nombreux donateurs
pour leur engagement.



www.kbs-frb.be

www.bonnecauses.be

Vidéo: FRB en 1 minute



Agir ensemble pour une société meilleure

