

Radicale vernieuwing zorg

Ondersteund door 

Tweede inspiratiebijeenkomst Radicale vernieuwing zorgonderwijs: “Werken aan professioneel zelfvertrouwen”

Geplaatst op 19 januari 2024



Afgelopen december sloten ruim vijftig radicale vernieuwers uit zorg, welzijn en onderwijs zich aan bij de onlinebijeenkomst met als thema: ‘Samen lerend werken aan waardevolle zorg’. Hoe stem je onderwijs, zorg en welzijn zodanig op elkaar af dat zorg écht vanuit de relatie tot stand komt? “Het zijn niet de systemen die ons houvast bieden; we moeten terug naar het hart van de zorg.”

Buiten de kaders, sociale innovatie, flexibel, samenwerken, vraaggericht, behoefte gestuurd, nieuwsgierig, maatwerk. Op de vraag aan de deelnemers wat onderwijsvernieuwing in één woord voor hen inhoudt, buitelen de antwoorden over elkaar heen. “Heel mooi dat ‘maatwerk’ meteen oppopt”, reageert Mieke Hollander, coördinator LOC Waardevolle zorg en pionier Radicale vernieuwing Waarde-vol onderwijs. “Maatwerk betekent dat onderwijs aansluit bij de zorgpraktijk en de wensen van zorgvragers en naasten. Door samen te werken creëer je het beste uit twee werelden. Docenten weten didactisch en pedagogisch het beste wat goed onderwijs is. En de mensen in de zorgpraktijk weten als geen ander wat goede zorg is en waar je het allemaal voor doet.”

Relatiegericht werken

Tijdens de inspiratiebijeenkomst, de tweede uit een serie van drie, presenteert Ludo Glimmerveen, organisatiewetenschapper verbonden aan de VU resultaten van zijn onderzoek ‘Dialogo als bouwsteen voor onderwijsvernieuwing’. Gedurende anderhalf jaar liep hij mee bij vijf verpleeghuislocaties, aangesloten bij de radicale vernieuwingsbeweging, ondersteund door LOC. Samen met zijn team voerde hij

zo'n honderd gesprekken met studenten, bewoners, naasten, vrijwilligers, docenten en medewerkers.

Belangrijke vragen: hoe ziet zorg vanuit waardevolle relaties er in de praktijk uit? Hoe wordt ruimte gemaakt voor relatiegericht werken en hoe kunnen opleiding en organisatie hieraan bijdragen?

"Aanvankelijk keken we vooral naar de vaardigheden en houding van student-professionals om aansluiting te vinden en te houden met bewoners", legt Ludo Glimmerveen de deelnemers uit. "Wat willen mensen en wat is er nodig? Hoe kom je daarachter? Maar zoeken naar goede zorg doe je *samen*: met bewoners, naasten, studenten, medewerkers, opleiders. In die brede kluwen van relaties ontstaat goede zorg."

Lekkende kraan

Een belangrijke voorwaarde daarbij is dat er ruimte is voor relatiegericht werken en de dialoog daarover.

"Die ruimte is namelijk niet vanzelfsprekend", ontdekte de onderzoeker. "Studenten hoorden terug dat hun aanpak hartstikke leuk was, maar niet haalbaar want vertragend. Ook liep een studente stuk op de zorg die door het zorgteam als een 'geoliede machine' werd gekwalificeerd. Er was volgens haar geen speld tussen te krijgen. Het is echt belangrijk dat de communicatielijnen over verschillende werkstijlen of praktijksituaties in zorgteams open staan. Dat er ruimte voor dialoog is voor iedereen! Dat dat niet als 'lastig' of 'gedoe' wordt ervaren. Als situaties schuren kan dat als een lekkende kraan voelen, waarbij energie van studenten weglekt. Opleidingen hebben de cruciale taak studenten hierbij te ondersteunen en te kijken waar ruimte voor dialoog te vinden is."

Gezamenlijke zoektocht

Reagerend op het betoog van Ludo Glimmerveen vraagt Carlijn van Aalst, coördinator Radicale vernieuwing langdurige ggz, zich af waar die wens van relatiegericht werken eigenlijk vandaan komt.

Ludo: "Wat is goede zorg? Die vraag kun je niet eenzijdig beantwoorden. Niet als professional, niet vanuit de verpleeghuiszorg als sector. Het vereist een zoektocht die je gezamenlijk moet doen: met bewoners, naasten, studenten, medewerkers. Samen investeren in de relatie en wat ertoe doet."

Carlijn: "De professional wil bijdragen aan waardevol leven van mensen. Hebben ze dat zelf zo benoemd, komt die motivatie van binnenuit? Hoe zijn teams bij de onderzochte verpleeghuislocaties meegenomen in relatiegericht werken?"

Ludo: "Er zijn natuurlijk grote verschillen tussen mensen in een team. Voor de een is bewoners op tijd helpen, leidend – terwijl mensen dat zelf soms niet nodig vinden. Niet lullen, maar poetsen is dan het motto. Voor de ander is het contact, de relatie uitgangspunt van de zorg die in het moment nodig is. De cruciale vraag is: hoe zorg je ervoor dat je met elkaar het gesprek kunt voeren? Dat het legitiem wordt het erover te hebben wat goede zorg binnen de relatie is. Investeren in de vertrouwensrelatie is nodig om tot dat soort gesprekken te komen."

Carlijn: "In de vernieuwingsbeweging langdurige GGZ hebben we kampvuorgesprekken geïntroduceerd. Op een heel gelijkwaardige basis bieden die de mogelijkheid om wezenlijke vragen te stellen aan elkaar. Over

wat mensen drijft, wat kan helpen.”

Ludo: “We zeggen vaak dat systemen in de weg zitten om tot goede zorg te komen. Maar feitelijk gaat het over wat we belangrijk vinden met elkaar. Er is veel meer mogelijk dan er nu gebeurt.”

Studenten aan zet

Bij Evean zijn Milou Kamphuis en Jeffrey Dijkstra betrokken bij de zogeheten LEER-units. Dit vernieuwende onderwijsconcept is als eerste van start gegaan bij de zorglocatie Nieuw Groenland en wijkteam Oudorp Alkmaar. LEER-units zijn delen van afdelingen of wijkteams waar studenten de zorg uitvoeren en coördineren. Ze begeleiden elkaar en gediplomeerde medewerkers coachen de studenten met de ‘handen op de rug’. Docenten op locatie zorgen voor verbinding van theorie en praktijk.

Milou Kamphuis: “Er is echt een open lerende houding. Studenten tonen meer initiatief; ze leren van en met elkaar en moeten veel zelf organiseren. Bij complexe situaties schakelen ze de leercoach in. Er is veel eigen regie in het ontwikkelingsproces.” Leercoach Jeffrey Dijkstra vertelt dat studenten heel enthousiast zijn over het met elkaar leren en samen opdrachten doen. “Ze evalueren onderling veel, maar ook met het vaste personeel en de leercoach. En wij leren ook heel veel van hen.” Door deze manier van werken blijkt er bovendien meer tijd voor cliëntenzorg te zijn. Ook zien bewoners meer dezelfde gezichten. En doordat de leercoach alle leerlingen en dus ook alle verschillen tussen hen ziet, ontstaat meer verdieping in de begeleidingsvaardigheden.

Voor dat laatste heeft Evean een leertraject deskundigheidsbevordering ontwikkeld. Daarin onderzoeken praktijkopleiders, werkbegeleiders en docenten wat hun studenten nodig hebben om optimaal van de praktijk te kunnen leren. En wat begeleiders daarvoor nodig hebben. Jeffrey: “Deelnemers wisselen veel informatie met elkaar uit tijdens intervisie.”

Terug naar bedoeling

Jos Otter, hr-manager Beweging 3.0, komt als laatste met haar presentatie aan het woord. “Hoe maken we de slag van het systeemdenken naar het leven? In die transformatie zitten we nu. In heel veel zorg- en welzijnsorganisaties is de kanteling richting welzijn en community care voelbaar.” Team van de Toekomst, Stap voor stap samen naar ‘nieuwe normaal’, luidt de prikkelende titel van Otters compacte presentatie. Daarin staat de mens die zorg nodig heeft, zijn omgeving en de zorgprofessional centraal, daarbij ondersteund door collega’s en leidinggevend. Als laatste sluiten de financiers en toezichthouders die rij. Niet omgekeerd dus. Volgens Otter zal het Team van de Toekomst veel meer inzetten op niet-zorgopgeleiden, op informele zorg, onregelde zorg en bovenal op een persoonsgerichte benadering. “Het prachtige werk van Teun Toebees laat ons zien hoe we in de zorg terug moeten naar de bedoeling”, zegt ze.

Nieuw houvast

Onderdeel van de weg naar het ‘nieuwe normaal’ is een nieuwe samenwerking. Sociale innovatie, vanuit zorgvrager én zorgverlener. Otter: “Wat hebben we nodig om van systeem- naar leefwereld te komen? Dan

moeten we het hebben over normen, waarden, drijfveren en competenties die leidend zijn. En dan hebben we het niet meer over functies. Daarbij hebben we een nieuw houvast nodig, scharrelruimte, nieuwe kaders. We willen het allemaal heel graag over ontwikkeling en vernieuwing hebben, maar je voelt hoe systeemgerichte verantwoording dat blokkeert. Systemen moeten ons geen houvast bieden; we moeten terug naar hart voor de zorg. Daarvoor is professioneel zelfvertrouwen nodig.”

De tweede inspiratiebijeenkomst 2023 sluit af met de vraag wat deelnemers mee ‘naar huis’ nemen? Inspiratie en verbinding scoort hoog. Maar ook betrokkenheid en compassie, elkaar helpen, leren met elkaar, samendoen, de cliënt centraal, positieve energie, meer van dit, belang van relaties en herkenning worden genoemd.

Meer informatie

Op 21 maart 2024 vindt de derde inspiratiebijeenkomst in het kader van Radicale vernieuwing zorgonderwijs ‘Tussen dromen en doen’ plaats. [Meer informatie](#).

Verder lezen: In het [winternummer van LOC-tijdschrift Zorg & Zeggenschap](#) is een interview te lezen met Ludo Glimmerveen over relatiegericht werken, op pagina 44.

Zie daarover ook: <https://gerontijdschrift.nl/artikelen/spanningen-rond-goede-zorg-en-goed-werk/>.