

Van Onbekend

naar Resultaten van een nieuw ontwikkeltraject
voor mbo-zorgverleners

bekend Talent



Inhoud

Laat je verrassen door talent! 3

Een nieuw ontwikkeltraject voor mbo-zorgverleners

Het plan 4

Hoe zag het ontwikkeltraject eruit?

Het resultaat 6

Wat ging goed en wat doen we een volgende keer anders?

In eigen woorden: de projecten en resultaten van 9 talenten! 9

Anneke	10
Debby	12
Erik	14
Jeanette	18
Josine	20
Milica	22
Naomi	24
Sandra	26
Sylvia	28

Waarom meedoen?

Waarom vinden zorgorganisaties het belangrijk om mee te doen?

Careyn	16
Laurens	30
Topaz	34

De toekomst: hoe gaan we verder? 32

Laat je verrassen door talent!

Vlak voor de zomer was ik bij de evaluatie van het nieuwe ontwikkeltraject Onbekend Talent. Dat was leuk!

Negen mbo-zorgverleners kregen ruim een half jaar de kans om een verbetering door te voeren in hun zorgpraktijk. Ze werkten tegelijkertijd aan hun eigen ontwikkeling. En ik kan je zeggen: daar zijn ze heel goed in geslaagd.

Natuurlijk valt er ook het nodige te verbeteren, maar dat hoort bij een pilot. Je moet ergens beginnen en dan bijschaven. Ik ben er in elk geval trots op dat we deze pilot samen met Albeda Zorgcollege en het Van Kleef Instituut hebben opgezet. We hebben mbo-zorgverleners een boost gegeven om hún praktijkprojecten op te pakken. Dat vind ik de grootste winst van dit ontwikkeltraject: we bedenken nog te vaak voor zorgverleners hoe de zorg eruit zou moeten zien. Dit nieuwe ontwikkeltraject laat zien dat ze dat prima zelf kunnen. Of misschien zelfs beter dan wij.

In deze publicatie beschrijven we hoe het traject is gestart en ook wat we hebben geleerd. In het hart van dit boekje beschrijven de talenten zelf welke praktijkproblemen zij hebben opgepakt en wat dat heeft opgeleverd. Voor henzelf én de zorg. Het zijn stuk voor stuk levendige, praktische onderwerpen waar je als organisatie plezier van hebt: ze verbeteren de dagelijkse zorg en wakkeren de nieuwsgierigheid van zorgcollega's aan. Ik wens je veel inspiratie en leesplezier.

*Trudy Prins, voorzitter
programmacommissie
Langdurige Zorg en Ondersteuning
van ZonMw*





Het plan

Hoe zag het ontwikkeltraject eruit?

De wens bestond al langer: hoe kunnen we het talent van mbo-zorgverleners een boost geven? Hoe stimuleren we leiderschap en geven we ruimte aan hun goede ideeën?

Die wens groeide langzaam uit tot een eerste echte pilot voor het ontwikkeltraject Onbekend Talent. In 2022 ging de eerste ronde van het ontwikkeltraject van start, een praktijkproject van een jaar. Hoe zag dit traject er in de basis uit?

Het talent

Bij deze pilot van het ontwikkeltraject Onbekend Talent gingen we allereerst op zoek naar talent bij de aangesloten partners van VKI. Dit leverde tien gedreven mbo-zorgverleners op die zin hadden om hun veranderopdracht in de praktijk te brengen; negen talenten hebben hun opdracht afgerond. Na de werving en motivatie-gesprekken leerden zij elkaar kennen op de informatieve kick-off bijeenkomst in Rotterdam.

Praktijkprobleem uit de zorg

Alle talenten kozen een probleem uit hun dagelijkse praktijk dat ze samen met hun team wilden onderzoeken en aanpakken. Zo leer je hoe je samen een zelfgekozen probleem in de werkpraktijk kunt signaleren, oppakken en verbeteren. De talenten ontwikkelen bovendien zo hun vaardigheden, talent en leiderschapskwaliteiten. En verbeteren de zorg voor cliënten!

Ontwikkeltraject van 9 maanden

Het ontwikkeltraject duurde 9 maanden en bestond uit 6 modules met inspirerende lessen. Tussen de lessen door gingen de deelnemers in hun team aan de slag met het praktijkprobleem. In de eerste twee modules maakten de talenten voor hun eigen praktijkprobleem een plan van aanpak. In de overige maanden

kregen ze naast hun gewone werk een dag de tijd om hun probleem te onderzoeken en op te lossen. Zo gingen leren en veranderen hand in hand tijdens dit traject.

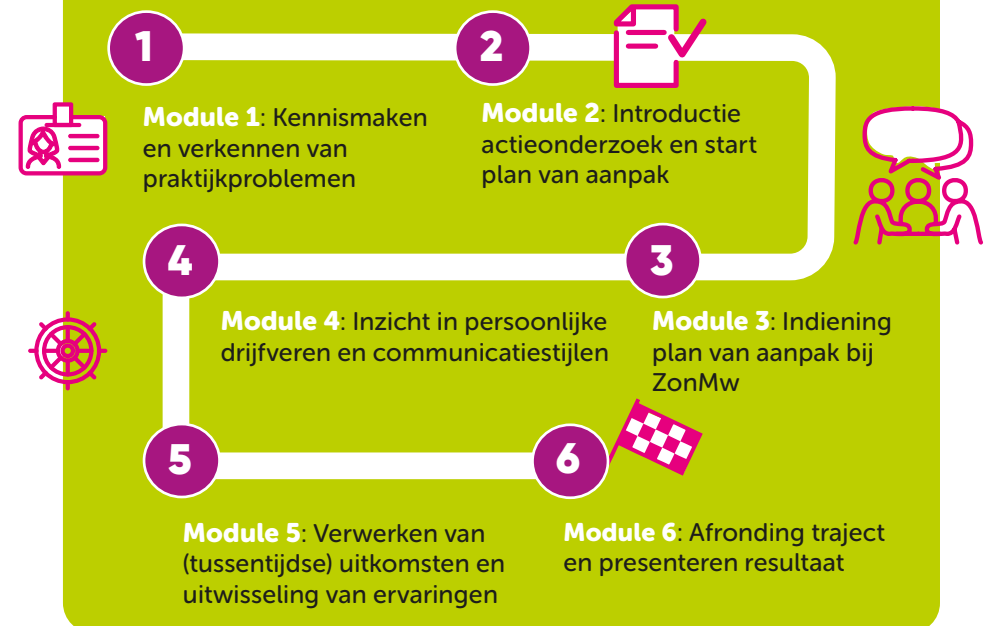
Lespakket en coaching

Het Van Kleef Instituut en Albeda Zorgcollege begeleidden de zorgverleners met 6 leerzame modules. Ze gaven inspirerende lessen, een talentenscan, een praktische werkmap, coaching, intervisie en praktijkbegeleiding. Daarnaast hielp een teamleider en werkbegeleider in de praktijk met het uitvoeren van het plan.

Met support van ZonMw

Het ontwikkeltraject is gesubsidieerd door ZonMw, programma-commissie LZO. De aangesloten zorgorganisaties konden een vergoeding aanvragen voor bijvoorbeeld vervanging in de tijd dat de talenten bezig waren met hun praktijkproject.

Ontwikkeltraject door de tijd



Het resultaat

Wat ging goed en wat doen we een volgende keer anders?

Het eerste ontwikkeltraject met negen mbo-zorgverleners is succesvol afgerond! Welke lessen hebben we in dit eerste jaar geleerd?



Aan het woord:

- **Annette Koedood**, trainer/coach en projectleider Zorg en Innovatie Academie van Albeda Zorgcollege. Zij was de trainer/coach van de intervisiebijeenkomsten.
- **Fenna Mossel**, programmamanager bij het Van Kleef Instituut, het kennis- en inspiratienetwerk van en voor zorgprofessionals. Projectleider van het traject met de focus op actieonderzoek en de begeleiding van de praktijkprojecten.
- **Petra den Dulk**, trainer en coach bij Albeda Zorgcollege. Haar focus lag op persoonlijke ontwikkeling tijdens de lessen en de onderlinge kennisuitwisseling.



Wat ging goed?

✓ **Trots op de talenten**

We zijn enorm trots op alle talenten! Ze zijn gestart als onbekende talenten, met een groot pakket aan ervaring waar ze iets mee wilden. En nu, aan het eind van het traject staan ze er als trotse, zichtbare talenten die samen met hun team veranderingen in gang hebben gezet in hun organisatie.

✓ **Eindelijk een nieuwe ontwikkelkans voor mbo-zorgprofessionals**

We hebben dit traject ervaren als een enorme kans. Door de beschikbare subsidie ontstond er ruimte om mbo-zorgprofessionals een traject aan te bieden waarin ze leiderschapskwaliteiten kunnen

ontwikkelen en tegelijkertijd de zorg kunnen verbeteren. Het heeft ons geraakt hoe blij de zorgverleners waren met deze kans.

✓ **Leerzame lessen en intervisiebijeenkomsten**

De talenten vonden de maandelijkse lessen en intervisies prettig. Zo konden ze hun ervaringen delen en van elkaar leren. Daardoor kwamen ze erachter dat ze tegen dezelfde problemen aanliepen en konden ze elkaar tips en feedback geven.

Wat was leerzaam?

★ **Focus houden door het werken met een klein en concreet project**

Het was een uitdaging om focus te krijgen in de praktijkprojecten. De wil om te veranderen was groot, maar wat is haalbaar binnen de beperkte tijd en binnen de veranderbereidheid van het team? Hoe kleiner en concreter het plan, hoe groter de kans dat het slaagt in de organisatie.

★ **Wennen aan een nieuwe rol**

De talenten moesten wennen aan hun nieuwe rol. Ze waren initiator van een project, maar in hun rol ook onderzoeker. Dat vraagt iets meer afstand en iets minder oordeel over een situatie. Dan moet je bijvoorbeeld ook de mening van een collega vragen en serieus nemen, terwijl je die in het normale leven misschien een zeur vindt.

★ **Aandacht blijven houden voor persoonlijke ontwikkeling**

Er waren twee doelen in dit ontwikkeltraject:

- 1 het talent van zorgverleners stimuleren, en
- 2 de zorgpraktijk met een eigen project verbeteren.

Aan het einde verschoof de aandacht iets meer naar de concrete resultaten van het praktijkproject. De winst van dit ontwikkeltraject zit echter vooral in de persoonlijke ontwikkeling van de talenten.

Als we dat goed verankeren voor de toekomst, kunnen deze talenten – en hun teams – nog veel meer mooie verbeteringen realiseren in de zorg.

+ Wat vraagt de volgende keer aandacht?

Intensievere samenwerking met de organisaties

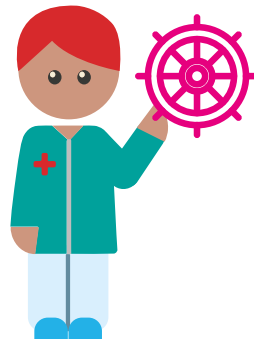
Er was te weinig samenwerking met de zorgorganisaties. De talenten hadden natuurlijk wel contact met hun collega's en teamleiders, maar vanuit VKI en Albeda Zorgcollege willen we de begeleiders en teams intensiever ondersteunen. Hoe beter ons contact en onze begeleiding, hoe groter de kans dat een project kan beklijven.

+ Meer tijd voor het uitwisselen van ervaringen

Tijdens de lessen gaan we meer tijd inruimen voor het delen van ervaringen. We hadden een vrij schoolse opzet in ons hoofd, met bijvoorbeeld lessen over actieonderzoek, data verzamelen of interviewstijlen. Maar de talenten hadden vooral behoefte aan het uitwisselen van ervaringen. Ze leren door te doen. Ze zoeken praktische oplossingen als ze vastlopen, het liefst van vergelijkbare zorgverleners die de werkpraktijk kennen.

+ Andere timing van het traject

Niet meer in september beginnen. Dat is een drukke periode, na de zomer, waarin sommige zorgprofessionals nog net even op vakantie gaan. Daarnaast was er na de eerste twee modules een pauze waarin ZonMw de projectaanvragen beoordeelde. Daardoor verslaptten de aandacht en het enthousiasme. In die 'stille' periode kunnen de talenten nog niet starten met het praktijkprobleem, maar kunnen we wel werken aan persoonlijke ontwikkeling, zoals leiderschap en hoe je kunt omgaan met weerstand in je team.



In eigen woorden

Dit zijn ze: de negen ~~O~~nbekende talenten

Ze verzamelden moed en stortten zich samen met ons in een nieuw avontuur. Hoe kunnen we het talent van deze mbo-zorgverleners een boost geven en tegelijkertijd de zorgpraktijk verbeteren? Zij leerden door te doen en wij leerden van hun ervaring! Een topcombinatie. Op de pagina's hierna beschrijven ze zelf wat ze hebben gedaan en waar ze trots op zijn.



Naomi Sandra Jeanette Josine Erik Debby Anneke Sylvia Milica



Anneke Roozendaal

mbo-verpleegkundige en
verpleegkundig coach
bij Topaz

Hoe creëren we een goed woon-
en leefklimaat voor bewoners met
gedrags- en psychische problematiek?



Aanleiding: ontevreden over de sfeer en het welzijn van bewoners op onze afdeling

Voor bewoners met psychische problematiek en gedragsproblemen valt het niet mee om met elkaar in een huiskamer te wonen en de dag prettig door te komen. Bewoners geven aan zich te vervelen, hebben te weinig sociale contacten en voelen zich nutteloos. Dit leidt tot negatief gedrag, ook onderling.

Mijn wens: het woon- en leefklimaat verbeteren

Met mijn praktijkproject wil ik met betekenisvolle activiteiten bijdragen aan meer wooncomfort en zingeving voor onze bewoners. Uiteindelijk is dat waar het om gaat: dat bewoners zich thuis voelen. Onze rol is om te vragen naar wat zij graag willen en dit helpen realiseren.

Aanpak: intern onderzoek én inspiratie opdoen bij anderen

In een artikel las ik dat we in de zorg vaak handelen vanuit de regels en procedures van de organisatie. Dat bevestigde mijn twijfel: vragen we wel genoeg naar wat een bewoner zelf wil? Ik wilde onderzoeken hoe we daar meer ruimte voor kunnen maken. Allereerst heb ik de rol van bewoners, gastvrouwen, zorgpersoneel en activiteitenbegeleiding in kaart gebracht. Wat zijn hun wensen en welke kwaliteiten heeft het team in huis? Daarnaast heb ik andere verpleeghuizen bezocht. Hoe doen zij het? Ik werd geïnspireerd door de gezellige, thematische indeling in een van die huizen en bijvoorbeeld de fotogalerij met foto's van de bewoners in hun dagelijks leven.

Resultaat

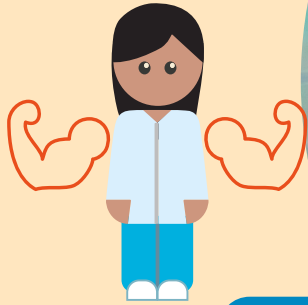
Het project heeft geleid tot een draaiboek en dagelijkse aandacht voor activiteiten. Er zijn nu passende spelletjes voor de doelgroep, een nieuw ingerichte huiskamer en 10 gouden tips voor een veilig en vertrouwd leefklimaat. Er wordt nu dagelijks vers gekookt en de samenwerking tussen gastvrouwen en activiteitenbegeleiders is intensiever. Zo weten ook gastvrouwen beter welke dagelijkse activiteiten ze met bewoners kunnen doen. Het belangrijkste resultaat? De tevreden gezichten van de bewoners!

Persoonlijke ontdekking

Ik ben gaan doen wat gewoon het dichtst bij mijn persoonlijkheid ligt: zorg en aandacht geven aan de bewoner. Niet te veel plannen, maar elke dag spontaan inspelen op de individuele wensen van een bewoner. Waar ik het meest trots op ben, is dat ik door mijn positieve houding en doorzettingsvermogen collega's heb kunnen meenemen in het project. Goed voorbeeld doet volgen!

Debby Creutzburg

mbo-verpleegkundige en
verpleegkundig coach
bij Topaz



Verantwoordelijkheid voelen
en nemen voor je taken



Aanleiding: Deb, hoe moet dit? Deb, wil jij dat doen?

Op onze afdeling worden taken soms niet of maar deels gedaan. Dat leidde tot frustraties en komt de kwaliteit van zorg natuurlijk niet ten goede. Ook werden taken op mijn bureau gelegd, omdat collega's niet wisten wat ze ermee moesten doen. Dan kwam ik bijvoorbeeld na drie dagen op de afdeling en lag er een briefje: 'De urinekweek is niet gelukt'. Ja, waarom niet dan, en waarom lukt het mij vervolgens wel?

Het praktijkproject: versterken van verantwoordelijkheidsgevoel

Met mijn project wilde ik meer bewustwording in het team creëren, zodat verzorgenden en gastvrouwen meer verantwoordelijkheid voelen en nemen voor hun eigen taken. En dat ze om hulp durven

te vragen aan een collega als iets niet lukt. Of het probleem bespreken bij de overdracht en om coaching vragen. Zo leren ze hoe ze zelf taken kunnen afronden; alleen of met een collega.

Aanpak: duidelijke taken en afvinken

In een werkgroepje met vier verzorgenden IG en één verpleegkundig coach hebben we eerst bekeken: wanneer en waarom loopt het niet? Vervolgens zijn we stap voor stap gaan veranderen en evalueren. Met de werkgroep bespraken we steeds wat goed en minder goed gaat.

De belangrijkste verandering die we hebben aangebracht is het leanbord, bij de dagstart. We schrijven nu specifiek op wie wat doet, in plaats van 'allen'. We checken wat iemand nodig heeft om de taak goed en veilig te doen. Om 11 uur evalueren we met groene en roze kaartjes: wat is al gedaan en hoe ging het?

Het resultaat: veel meer bewustzijn en communicatie

Er is echt iets veranderd. Er is veel meer duidelijkheid en bewustzijn ontstaan in het team. Ze nemen verantwoordelijkheid, zijn kritischer naar zichzelf en ook naar anderen. Ze weten ook beter hoe ze moeten omgaan met problemen en kloppen veel minder bij mij aan. Ik ben dus supertrots op mijn collega's! We hebben het overleg van ons Onbekend Talent-werkgroepje voortgezet in een EVV'er-overleg. We willen samen blijven leren en verbeteren.

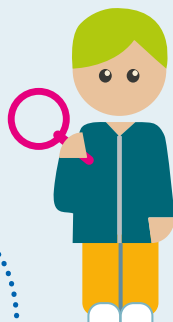
Persoonlijke ontdekking: kleine stapjes

Zo'n grotere verandering kost veel tijd en steeds weer aandacht. Dus zeg ik soms tegen mezelf: 'Hup Deb, positief blijven kijken!' Ik heb geleerd om het doel klein te houden. En ik moest zelf ook bewuster mijn grenzen stellen en verantwoordelijkheid teruggeven. Zo creëer je ook meer betrokkenheid!



Erik Kruidenberg,
mbo-verpleegkundige en
verpleegkundig coach
bij Topaz

Wat doet de verpleegkundig coach wel/niet?



Aanleiding: een nieuwe rol binnen Topaz

In ons verpleeghuis hebben we sinds een paar jaar een nieuwe rol in het team: de verpleegkundig coach. De coach is een verpleegkundige die extra taken op de afdeling doet en waar nodig de rest van het team begeleidt. De werkzaamheden en verantwoordelijkheden zijn nooit concreet omschreven, waardoor iedere coach de rol anders invult. En doordat dit niet altijd overeenkomt met de verwachtingen van collega's en teamleiders, levert dit weleens frustraties op.

Praktijkproject: duidelijkheid over de rol

Het leek mij, als mbo-verpleegkundige én verpleegkundig coach, goed om me te verdiepen in deze nieuwe rol. Wat zijn de verwachtingen in het team? Wat vinden collega-coaches belangrijk in hun rol? Wat verwachten leidinggevenden? En hoe doen ze dit bij andere organisaties? Mijn doel is om duidelijkheid te geven over de rol, zodat we deze op eenzelfde manier kunnen invullen.

Aanpak: verwachtingen en wensen verzamelen

Ik heb bijna 30 mensen geïnterviewd. Collega's uit de zorg, de gastvrouwen, de verpleegkundig coaches en teamleiders. Ook heb ik ter inspiratie bij andere zorginstellingen gekeken of zij de rol van de verpleegkundig coach invullen op een manier die overeenkomt met onze verwachtingen.

Het resultaat: een concrete werkmethode

Mijn project heeft een concrete werkmethode opgeleverd die wij op onze locatie aanhouden. Ik hoor vooral positieve reacties. Het lijkt redelijk aan te sluiten bij de verwachtingen van de rol als coach.

Persoonlijke ontdekking: stilstaan en delegeren

Tijdens dit project heb ik geleerd wat meer op de voorgrond te treden en voor mijzelf op te komen. Niet altijd willen 'pleasen'. Voorheen nam ik verantwoordelijkheid voor alles wat op de afdeling gebeurde. Wanneer een collega ergens in tekortkwam, loste ik dat op. Ik heb geleerd dat ik de tijd moet nemen om met collega's stil te staan bij hun werk. Zo leert mijn collega daar meer van en kom ik in het vervolg minder situaties tegen waarin ik het moet overnemen.

Leerzame lessen in openheid

Tijdens een intervisie gaf de coach uitleg over de Roos van Leary, de dramadriehoek en de winnaarsdriehoek. Daardoor ontdekte ik dat het goed is om open te zijn naar je collega's wanneer er iets misgaat. Door je emoties te tonen, creëer je samen begrip. Dat is de basis om samen verder te komen. Ik gebruik dit nu regelmatig in de praktijk.

Erik deelt zijn ervaring in de podcastserie 'Zelfredzaamheid in de zorg'. Hoe motiveer je cliënten? En waar lopen zorgverleners tegenaan?

Je vindt de podcast op www.vki.nu, bij Kennis voor de Zorg > podcasts > zelfredzaamheid.



Waarom meedoen?



Sacha Blom,
Manager Zorg Careyn

*Betrek het team
meteen, nog vóór
het project start*

Waarom vond je het belangrijk om mee te doen aan dit traject?

'Ik vind het belangrijk dat mensen een kans krijgen om oplossingen te bedenken voor problemen die zij ervaren in het werk. In dit traject kunnen ze dat naast hun dagelijkse werk doen en tegelijkertijd onderzoeken welk 'onbekend talent' ze in zich hebben.'

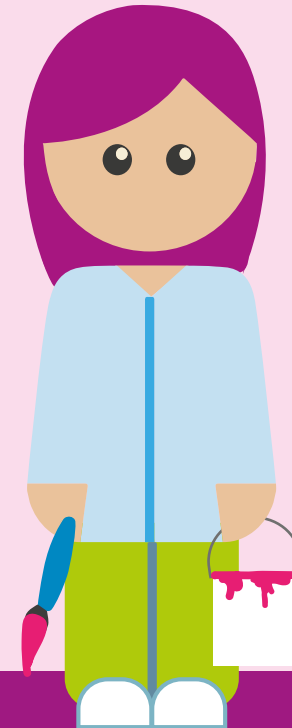
Heb je het proces van jouw talent kunnen volgen?

Wat sprong eruit?

'Ja, ik heb haar mogen en kunnen volgen. Ik denk dat we teveel wilden bereiken in te weinig tijd. Maar, er is veel inzicht ontstaan en er ligt een plan waarmee we verder kunnen. Dat gaan we ook zeker doen.'

Wat was jullie belangrijkste les?

'Het is belangrijk om het team te betrekken. Niet pas halverwege, maar nog voordat het project start. En een andere tip is: houd het klein! Compact, concreet en haalbaar in tijd.'

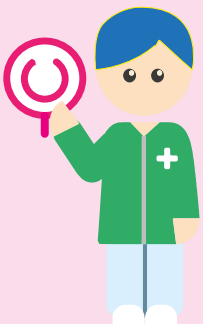


Jeanette Ris

mbo-verpleegkundige
bij Careyn



Terug naar de flow uit de coronatijd



De aanleiding: het mopperen is terug

Je hoort het vaker in teams: tijdens de coronaperiode was de werksfeer top. We hadden aan een half woord genoeg en iedereen pakte op wat er gedaan moest worden. Maar met het verdwijnen van corona, verdween ook de flow in het team. Er was minder werkplezier.

De gewenste situatie: met plezier samenwerken

Het doel van mijn praktijkproject is een verbeterde werksfeer waarin alle neuzen weer dezelfde kant op staan. Iedereen gaat voor goede zorg en doet iets voor een collega. Ik weet dat we dat als team kunnen.

Op onderzoek: waar lopen we vast?

Ik ben gestart met een mail naar iedereen met de vraag: 'Waar loop je tegenaan? En wat zou je anders willen?'. Nou, dat was best pittig. Ik dacht: hop, dit gaan we gewoon doen. Maar niet iedereen wilde meewerken. Het is een groot team, en er bleek nog oud zeer te zitten bij collega's. Dat moet eerst helemaal weg zijn, voordat je kunt bouwen aan een goed, solide, gezellig, eenduidig team.

Het resultaat: terug naar de basis

Uit het onderzoek onder de zorgassistenten kwam een belangrijke sleutel: er is behoefte aan duidelijke afspraken. Dat geeft houvast. We zijn nog niet klaar, maar er ligt een plan. En toevallig hebben we dankzij een verbouwing weer een eigen ruimte voor overleg. We hebben elke dag om half elf pauze en hierna een pruttelkwartiertje; dat was een idee van een collega. En de dag- en avondmedewerkers lossen elkaar af en hebben nog een kwartiertje koffiepaauze. Daardoor leer je elkaar toch beter kennen.

Persoonlijke ontdekking

Ik wilde te snel. Dat weet ik ook wel. Maar we moesten echt eerst terug naar het begin. Daar zijn we nu mee bezig. Ik ben trots dat ik heb doorgezet en dat we weten hoe we er met elkaar weer een goed team van kunnen maken.

Wil je meer horen over Jeanette's project en haar talent? Luister naar de VKI-podcast *Zorg voor talent!* Kijk op vankleefinstituut.nl > Kennis voor de zorg > podcasts. Talentenfluisteraar Luk Dewulf vertelt over de kracht van de kansgever en doorzetter, maar ook wat er gebeurt als zo'n talent onder spanning komt te staan.



Josine van Schie

verzorgende IG
bij Laurens



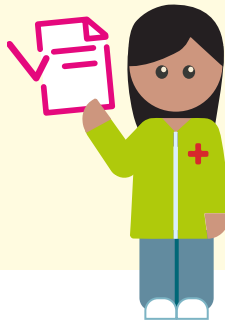
Duidelijkheid over
de taken op de afdeling

Het praktijkprobleem: taken blijven liggen

Op onze afdeling zijn er verschillende taken te doen en die werden niet altijd opgepakt. Dit leidde tot ergernissen en het ging ten koste van de kwaliteit van zorg. Daarom wilde ik onderzoeken hoe alle teamleden de taken kunnen oppakken, ook de uitzendkrachten en flexers.

De aanpak: planbord met wekelijkse taken

Ik heb een planningsbord gemaakt waarop we de wekelijkse taken schrijven. Niet de standaarddingen, maar bijvoorbeeld als een bewoner een uitje heeft of als een multidisciplinair overleg (MDO) voorbereid moet worden. Zo kan iedereen in één oogopslag zien wat er gedaan moet worden.



Omwenteling: extra taken voor verzorgenden

En toen kwam er een extra vraag bij: meerdere collega's kregen door een nieuwe salarisindeling meer verantwoordelijkheden met nieuwe taken. Ze vroegen me om hulp, zodat ze de nieuwe taken goed konden uitvoeren. Want hoe doe je dat? Een MDO voorbereiden of een gesprek voeren bij een nieuwe opname? Als hulpmiddel heb ik stappenplannen gemaakt. Wat houdt zo'n overleg in: wat moet je voorbereiden, welke vragen moet je stellen, hoe moet je het antwoord opschrijven? Ik heb de plannen getest bij een stagiaire die ons systeem niet kende en daarnaast klinische lessen gegeven aan mijn collega's, zodat iedereen op dezelfde manier kan werken.

Bij een conferentie van VKI over leven, zorgen en sterven heb ik mooie inspiratie opgedaan voor de vragen die we stellen tijdens een nieuwe opname op de afdeling. Woordkeuze kan zo belangrijk zijn om een gesprek voor beide kanten prettig te laten verlopen!

Het resultaat: zelfstandig taken oppakken

Mijn collega's moesten even wennen, maar nu schrijven ze zelf actief mee op het bord of pakken ze taken van elkaar over. Er is meer kennis over de taken en er zijn meer overdrachtsmomenten op een dag, waarbij we ook de helpende en huiskamermedewerker betrekken. Het team is blij dat ze nu zelfstandig taken kunnen oppakken en elkaar hierop kunnen aanspreken.

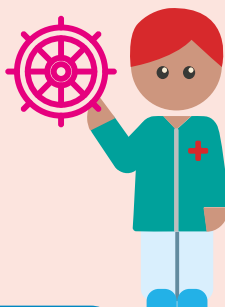
Persoonlijke ontdekking: kennis delen en loslaten

Ik heb geleerd dat ik meer kan overlaten aan een ander. En dat ik me eerder moet uitspreken. Tijdens het traject heb ik geleerd hoe ik kennis kan delen en de juiste vragen kan stellen. Collega's vroegen zelfs om meer lessen, waardoor zij zelfstandig en met vertrouwen aan de slag kunnen. Dat doen ze ook. Daar ben ik nog het meest trots op!



Milica Weijers

verzorgende IG
bij Laurens



**Mijn doel: persoonlijke zorg
zonder onrustmedicatie**

Het praktijkproject: kunnen we ook zonder die pil?

Ik vraag me al langer af: kunnen we de onrustmedicatie bij mensen met dementie verminderen als we beter kijken naar de oorzaak van de onrust of het probleemgedrag? Cliënten krijgen nu vaak en snel psychofarmaca toegediend, terwijl er misschien lichamelijk ongemak is. Of ze raken misschien overprikkeld door onze zorg. Liefde en aandacht zijn naar mijn idee het beste medicijn, maar dan zonder bijwerkingen.

Aanpak: psychofarmaca geleidelijk afbouwen

Het is ons gelukt om de psychofarmaca al bij acht cliënten volledig af te bouwen. Dit hebben we stap voor stap gedaan. We hebben per cliënt geleidelijk afgebouwd, met signaleringsmomenten en elke twee weken een gedragsvisite door de arts en psycholoog. Zo konden we de cliënten goed volgen en was er tijd om informatie en successen te delen. Het is belangrijk om duidelijke afspraken te

maken en uitsluitend het stappenplan te volgen, maar het is ook belangrijk dat iedereen zich gehoord voelt en kan aangeven waar hij of zij staat.

Het resultaat: ontspannen en toegankelijke bewoners

Het afbouwen heeft er niet toe geleid dat het probleemgedrag toenam of moeilijk hanteerbaar werd. Bij sommige cliënten nam het probleemgedrag zelfs af. Of het werd sneller gesignaleerd, waardoor we er eerder en beter op konden inspelen. Bewoners zonder medicatie zijn meer ontspannen, toegankelijker, helderder en vrolijker! Familieleden geven aan dat ze erg blij zijn met de resultaten. Ze vonden het ook fijn om als mantelzorger betrokken te worden bij dit initiatief. Het heeft er zelfs toe geleid dat ze meer participeren in activiteiten op de afdeling.

Persoonlijke ontdekking: samen lukt het wel

Ik heb geleerd dat zo'n project alleen kans van slagen heeft als je het samen doet. Iedereen was betrokken: het zorgteam, de artsen, teamleider, uitzendkrachten en familieleden. Collega's waren zelfs bereid om in hun vrije tijd aan te sluiten bij een klinische les over moeilijk en onbegrepen gedrag, psychofarmaca en de bijwerkingen.

Wij zijn als team enorm gegroeid. We leren van elkaar en werken gezellig met elkaar. Wat begon als een spannend initiatief, is door ons team opgepakt als een belangrijke uitdaging. Ik ben enorm trots dat we samen de kwaliteit van leven voor onze bewoners hebben verbeterd. We weten nu dat medicijnen niet de eerste en beste oplossing zijn voor onbegrepen gedrag.



Wil je meer horen over Milica's project? Ze vertelt erover in de VKI-podcast Zorg voor talent! Kijk op vankleefinstituut.nl > Kennis voor de zorg > podcasts.

Naomi Perquin

mbo-verpleegkundige
bij Laurens



Kan moreel beraad de werksfeer verbeteren?

Behoeftte aan rust en structuur op de afdeling psychiatrie

Op onze afdeling psychiatrie hebben bewoners verschillende psychiatrische ziektebeelden. Ze hebben baat bij een goede structuur en duidelijke afspraken. Maar in de afgelopen twee jaar is de samenstelling van ons team erg veranderd. We zijn het niet altijd met elkaar eens over de gegeven zorg. Dit veroorzaakt onrust bij de bewoners en dilemma's en onbegrip binnen het team.

Het praktijkproject: op zoek naar een overlegvorm

Met mijn praktijkproject wilde ik onderzoeken of moreel beraad kan helpen om de werksfeer te verbeteren. Moreel beraad is een gesprek waarin het team gezamenlijk een (ethisch) dilemma bespreekt. Mijn idee is dat als we dilemma's gestructureerd binnen

het team bespreken, het team elkaar beter begrijpt en de onrust bij de bewoners zal afnemen. Je hoeft het dan niet altijd met elkaar eens te zijn, maar dan lijdt de werksfeer daar niet onder. Ook gaat het dan niet ten koste van de kwaliteit en continuïteit van zorg voor de bewoners.

Op onderzoek: welke behoefte heeft het team?

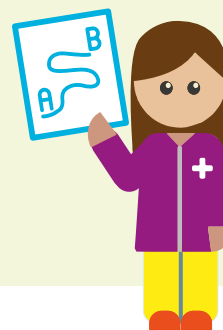
Om mijn doel te bereiken, ben ik eerst teruggegaan naar de basis. Hoe komt het dat we het niet altijd met elkaar eens zijn? Met een enquête en gesprekken heb ik gevraagd waar het team behoefte aan heeft. Een veilig werkklimaat? Of juist meer kennis over ziektebeelden?

Het resultaat

Een groot moreel beraad is er (nog) niet van gekomen, maar we hebben wel vooruitgang geboekt in de onderlinge communicatie. Van mijn collega's kreeg ik terug dat er beter gecommuniceerd wordt en dat onderwerpen beter bespreekbaar worden gemaakt. Iedereen kan zijn of haar gevoel uiten in overleggen of over de behandelplannen. Daarbij heb ik een boekje gemaakt met ziektebeelden, zodat de kennis op de locatie toeneemt. Ik zie dat mijn collega's dit graag lezen. Wij gaan door met dit project binnen mijn huidige team en breiden het uit naar andere teams.

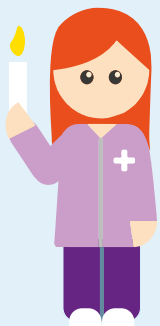
Mijn persoonlijke ontdekking

Ik heb geleerd dat als je je doel wilt bereiken je bij de basis moet beginnen. En dat het niet erg is als je eerst een stap terug moet doen om uiteindelijk bij de kern en je doel te komen.



Sandra van Bokkem

mbo-verpleegkundige
bij Laurens



Aandacht voor afscheid en rouw



De aanleiding: staan we genoeg stil bij verlies?

Als een bewoner in onze woongroep overlijdt, gaan we al snel weer over tot de orde van de dag. We staan niet altijd stil bij wat het met ons doet en wat het voor de bewoners betekent om iemand uit de groep te verliezen. Natuurlijk maken we een gedenkhoekje en branden we een kaarsje, maar is dit voldoende of zijn er andere rituelen die helpen om het verlies een plek te geven?

Mijn wens: het samenstellen van een rouwkoffer

Mijn wens was om een uitgebreide rouwkoffer samen te stellen. Eén die niet alleen gevuld is met een fotolijst en kaarsje, maar veel meer

materialen en handvatten biedt en aansluit bij de behoefte van de bewoners en mijn collega's.

Op verkenning: welke behoefte hebben bewoners en collega's?

Ik heb mijn collega's en onze bewoners gevraagd waar zij behoefte aan hebben. De bewoners vinden het bijvoorbeeld fijn als de rouwkaart ergens staat en dat we een bewoner herdenken. Ook heb ik onze geestelijk verzorgers gevraagd wat nodig is om met elkaar het moment van stilstaan bij de overledene te kunnen ervaren. En ik heb inspiratie opgedaan bij de VKI-bijeenkomst 'Praten over de dood, niet eroverheen'.

Het resultaat

De rouwkoffer is voor nu gevuld, en we zullen die in de toekomst verder blijven aanvullen. Waar we het meest blij mee zijn, is dat er een begin is gemaakt om met elkaar stil te staan bij het einde van het leven. We gaan dit project verder uitbreiden en voor elke locatie een rouwkoffer samenstellen.

Mijn talent

Door alle gesprekken en mijn eigen enthousiasme en gedrevenheid, werd het onderwerp met de dag groter. Mijn leermoment is om tot de kern te komen en alle bijzaken te parkeren. En ik ben trots dat ik het lef had om tijdens een congres voor een groot publiek mijn praktijkproject te presenteren, en op de positieve reacties die ik kreeg.

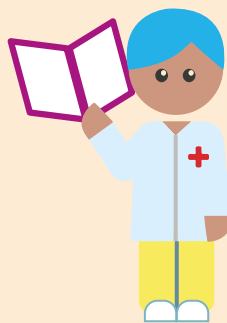
Wil je meer horen over Sandra's project en haar talent? Luister naar de VKI-podcast *Zorg voor talent!* Zie vankleefinstituut.nl > Kennis voor de zorg > podcasts. Talentenfluisteraar Luk Dewulf noemt Sandra een 'groeimotor', een talent waardoor mensen kunnen groeien en zich ontwikkelen.





Sylvia de Prins
verzorgende IG
bij Laurens

**Steviger in mijn schoenen
als peer supporter!**



Het praktijkproject: onze rol duidelijker op papier

Ik ben samen met drie andere zorgverleners gevraagd om 'peer supporter' te worden. Het Peer Support Team is hartstikke nieuw. We doen intuïtief de goede dingen, maar ik wilde duidelijker in kaart brengen wat een peer supporter doet. Zo wordt mijn eigen rol duidelijker en weten ook andere teams hoe we hen komen helpen. Daarnaast wilde ik mijn eigen vaardigheden versterken, zodat ik zekerder word als peer supporter.

Het resultaat

Ik heb teamleiders, managers en beleidsadviseurs gevraagd naar hun verwachtingen. We hebben teams die we al begeleid hebben, gevraagd naar hun ervaringen en verbeterpunten. En we hebben steeds als Peer Support Team met elkaar overlegd. Hierdoor is

onze werkwijze ontwikkeld, is er een duidelijke functieomschrijving ontstaan en is er meer bewustwording ontstaan bij de peer supporters. Ook heb ik meegewerkt aan het beleidsplan, waarin de werkwijze van het Peer Support Team staat beschreven. We zijn met z'n allen supertrots op hoe ver we nu zijn. De vraag naar 'ons' Peer Support Team groeit enorm!

Persoonlijke ontdekking

Er veranderde zo veel dat ik het soms even niet meer wist. Maar nu ik terugblik, zie ik dat ik alle doelen heb gehaald! Door alle gesprekken, de workshops en de intervisies van dit traject ben ik zelfverzekerder geworden. Ik heb geleerd waar mijn kwaliteiten liggen, heb veel nieuwe tools leren kennen en heb duidelijk progressie gemaakt in de begeleiding van teams met verschillende hulpvragen. Van onbewust naar bewust bekwaam!

Wat doet het Peer Support Team?

Het idee voor een Peer Support Team ontstond na de coronajaren. Tijdens corona reisden we met een klein, hecht ConForte-team door Rotterdam en Pernis naar cliënten die corona hadden. Zo bleven de andere teams zo veel mogelijk 'coronavrij'. Daardoor ontdekten we: 'Hé, niet elk team werkt hetzelfde.' We konden spullen lastig vinden, rapportages klopten niet en de communicatie liep soms niet lekker in teams.

In juni 2021 is het Peer Support Team ontstaan, een team van vier zorgverleners. We draaien steeds zes weken met een team mee, kijken naar rapportages en het ECD. En we lopen met iedereen individueel mee en kijken wat we voor hen persoonlijk kunnen betekenen. Wat heb jij nodig? We luisteren naar hun ervaringen als peer, op gelijk niveau. Loopt er iets niet lekker dan overleggen we wat nodig is, zodat iedereen weer plezierig en professioneel kan (samen)werken.

Waarom meedoen?

Waarom wilde Laurens meedoen aan deze eerste ronde van Onbekend Talent?

'Ik vond het meteen een goed initiatief. Er bestaan niet zoveel ontwikkelkansen op dit niveau voor mbo-zorgverleners. Nog niet. Dus dit was een gouden kans.'

Wat vind je van de resultaten van jouw talenten?

'Heel waardevol. Ze zijn enthousiast. En ze hebben – ieder met een eigen project – de kwaliteit van zorg verbeterd. Een van de talenten heeft haar uitkomsten ook al gepresenteerd op onze strategiebijeenkomst met zo'n 120 leidinggevend en beleidsmakers. Dat heeft indruk gemaakt.'

Stel, er komt een nieuwe ronde. Doet Laurens weer mee?

'Graag. Het is een mooie reis die collega's met elkaar aangaan. In dit traject van negen maanden geven de talenten elkaar een boost. Dat heeft een positief effect op henzelf én de organisatie.'

Arjan Bandel,
lid Raad van Bestuur Laurens

Gun je
medewerkers dit

Maak het
verschil met
je talent!



De toekomst

Hoe gaan we verder?

In juni 2023 rondten de eerste talenten hun ontwikkeltraject af. Hoe ziet de toekomst eruit? Gaan ZonMw, het Van Kleef Instituut en Albeda Zorgcollege verder met dit traject? Aan het woord is Marije Blok, senior programmamanager in het Cluster Ouderen van ZonMw. De eerste ideeën liggen al op tafel!

Toolkit voor andere organisaties

Albeda Zorgcollege en het Van Kleef Instituut werken aan een toolkit, zodat andere zorgorganisaties dit traject zelf samen met onderwijsinstellingen kunnen opzetten. 'Het is altijd onze intentie geweest om met dit ontwikkeltraject iets groters in gang te zetten. Dus we zijn benieuwd of en voor welke organisaties zo'n toolkit goed werkt.'

Lerende community voor talenten

Na zo'n intensief ontwikkeljaar wil ZonMw een vinger aan de pols houden bij deze eerste lichting van talenten en hun projecten. 'Hoe kunnen ze van elkaar blijven leren en hun ervaring ook weer delen? Bijvoorbeeld als ambassadeur of in toekomstige intervisie-bijeenkomsten? Het zou mooi zijn als er een lerende community ontstaat waarin steeds meer talenten kunnen aansluiten.'

Een nieuwe ronde met nieuwe talenten

'We denken ook na over een volgende ronde met nieuwe talenten. Ons doel met dit programma is om een beweging in gang te zetten onder mbo-professionals in de zorg. De eerste ronde was verkennend, waarin we veel hebben geleerd. Een volgende ronde kan het traject verder aanscherpen.'

We zijn de eerste ronde aan het evalueren en gaan verkennen waar en op welke schaal we de volgende ronde kunnen organiseren.'

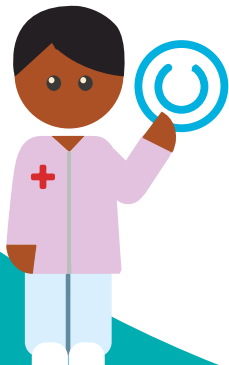
Uitbreiding naar andere sectoren

En tot slot zijn er ideeën om dit ontwikkeltraject uit te breiden naar andere sectoren, zoals de gehandicapten-sector. 'Als er meerdere trajecten lopen, kunnen we wellicht ook sectoroverstijgende intervisies organiseren. Zo krijgen de zorgprofessionals ook weer een kijkje in de keuken van zorgorganisaties in andere sectoren. Dat lijkt me heel inspirerend.'

Blijf op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen op: www.zonmw.nl/nl/artikel/onbekend-talent-leer-veranderen-de-praktijk



Marije Blok,
senior programmamanager
in het Cluster Ouderen van ZonMw



Waarom meedoen?

Waarom vond je het belangrijk om als organisatie mee te doen?

'Als het aan mij ligt, gaan we in de ouderenzorg veel meer onderzoek doen. Dit traject is een leuke manier om met onderzoek kennis te maken. Het wakkert de nieuwsgierigheid aan!'

Heb je de ontwikkeling van jouw talenten gevolgd?

'Ik zag ze regelmatig met een grote glimlach naar Rotterdam gaan (voor de bijeenkomsten). Ze hebben veel geleerd en hebben ook hun collega's aangemoedigd meer regie te pakken. Ik ben dus enorm trots. Ze zijn uit hun comfortzone gestapt en hebben met hun onderzoek de zorg aan onze cliënten verbeterd.'

Zou je weer talenten laten meedoen?

'Jazeker. Ik raad het collega-bestuurders ook absoluut aan. Maar je moet wel rekening houden met de context. Het is zo druk in de ouderenzorg dat medewerkers zich soms bezwaard voelen als ze zo'n onderzoek 'mogen' doen. Daar moeten wij tijd voor vrij blijven maken. Het kost tijd, maar het levert zo veel meer op!'

Lia de Jongh,
voorzitter raad van bestuur Topaz



Ik ben
enorm
trots

Colofon

September 2023

Tekst: Nelly Dijkstra (Tind)

Vormgeving: Mariël Lam, bno

Redactie: Fenna Mossel, Annemarie Klaassen en Elvira Nijhof

Wil je reageren of heb je vragen?

Stuur je mail naar info@vankleefinstituut.nl.

© Dit boekje is een uitgave van het Van Kleef Instituut, in samenwerking met ZonMw en Albeda Zorgcollege. Je mag hieruit citeren met bronvermelding.

*Wij bedanken alle talenten
voor hun inzet, prachtige
praktijkprojecten en
enthousiasme bij dit
eerste Ontwikkeltraject!*

