Landelijke dag Actie Leer Netwerk en Radicale vernieuwing

Geplaatst op 9 december 2019

Op 2 december jl. was de landelijke dag van het Actie Leer Netwerk. Het Actie Leer Netwerk is onderdeel van het landelijke Actieprogramma werken in de zorg. En wil een bijdrage leveren aan het terugdringen van het personeelstekort in de zorg. Drie workshops waren voorbereid vanuit de beweging radicale vernieuwing. Radicale vernieuwing Waarde-vol onderwijs® Leiden (Topaz, ActiVite en DSV I Verzorgd leven) en Samen leren in de wijk (Surplus) presenteerden hun onderwijsvernieuwing. Ook gaf Noorderbreedte een workshop over “Meer tijd en aandacht voor bewoners”.

Samen leren in de wijk: verbinding leggen met de gemeenschap

Joke Voermans en Henk van Tilborg zijn spin in het web van ‘samen leren in de wijk’. Zij vertellen dat de aanleiding de tekorten aan personeel in de zorg zijn. Wie moet er straks voor anderen zorgen? In West-Brabant is daarom ‘samen leren in de wijk’ opgezet. Iedereen, van cliënt tot mantelzorger tot professional, is daarbij betrokken. Allemaal hebben ze een leervraag. In iedere wijk zijn mensen die daar een antwoord op weten en hun ervaring willen delen. Daarom is een wijk of dorp een leergemeenschap geworden. Het draait niet om de zorgorganisatie. Ook een verpleeghuis is onderdeel van een wijk of dorp. Er zijn 14 gemeenschappen.

– Lees verder onder de foto



Met elkaar komen zij als gemeenschap bij elkaar om vragen van collega’s in opleiding (CIO) te bespreken. De professionals zijn daarbij. Maar ook mensen uit de wijk, vrijwilligers, naasten en bewoners sluiten zich aan. Er komen allerlei thema’s aan de orde. Zoals maaltijdbezorgers die zien dat mensen hun eten niet opgegeten hebben. En zich afvragen hoe je daar mee omgaat. Er zijn op dit moment 280 CIO’s.

Er is vier keer per week een werkplaats waar ieder zijn vragen kan bespreken. Daarbij gaat het om delen en van elkaar leren. Er worden zoveel mogelijk mensen vanuit de organisatie zelf ingeschakeld om die kennis te delen. Zoals een wondverpleegkundige. Dat verbetert de samenwerking. En iedereen vindt het leuk. Ook vrijwilligers zitten in de leergemeenschap. Die kunnen daar halen, maar ook brengen. Zoals een man die goed is in plannen en teams daarmee helpt. Of een 78 jarige vrouw die met een taxi rondrijdt en helpt met taal.

Collega in opleiding Maya Voogt was zich aan het oriënteren op ander werk. Ze was secretaresse en wilde iets anders gaan doen. Zij bezocht een voorlichtingsavond van Surplus. De dames van Surplus waren zo enthousiast dat zij zich heeft aangemeld. Vooral één op één contact met mensen vindt ze fijn. Weer een opleiding volgen is wel wennen, omdat het lang geleden was. Haar weken zijn afwisselend. Ze draait diensten in de zorg en bezoekt lessen. Je kunt zelf bepalen waar je wel en waar je niet naartoe gaat. En dat hoeft niet altijd in je eigen locatie te zijn. Je kiest je eigen programma. Door de samenwerking tussen Surplus, Thuiszorg West Brabant en DAT ontmoet je ook mensen van andere organisaties.

CIO begeleider Carina van Ginneken heeft lang in de thuiszorg gewerkt. Zij kreeg last van haar rug en kon niet meer werken. Zij is gevraagd om als CIO begeleider weer aan het werk te gaan. Carina is daar erg enthousiast over. Ze doet dienst als alarmbel. Iedereen is begeleider, maar de CIO begeleider is extra. Ze kan mensen op weg helpen en ondersteunt ook werkbegeleiders. Daarnaast kan zij door haar eigen ervaring mensen helpen met tips om de belasting van hun lichaam te verminderen.

Jeanne Demmers en Paul Govers zijn praktijkbegeleider. Zij zien dat het er veel verandert. Maar dat het de tijd nodig heeft om tot een echt andere manier van denken te komen. Zelf moeten ze ook veel loslaten. Zo heeft controle of een CIO zijn uren wel maakt weinig zin. Het gaat om het resultaat. Mooi is dat er een recordaantal mensen binnenkomt door de nieuwe manier van leren. Wat heel erg wennen was, was dat mensen hun eigen keuzes maken. Vroeger deed je gewoon wat je werd aangeboden. Maar als mensen eenmaal aan de nieuwe manier van leren/werken gewend zijn kunnen ze niet meer terug. Als zij op een traditionele afdeling komen werken gaan ze kritische vragen stellen. Dat leidt tot een andere cultuur. Maar er zijn ook mensen die dat echt niet fijn vinden. Zij kunnen naar een reguliere opleiding, maar het is niet de keuze van de organisaties in West-Brabant. Want zij zien dat ‘samen leren in de wijk’ heel veel oplevert. Zoals: meer en enthousiaste mensen voor de zorg, een andere cultuur en een inbedding in de lokale gemeenschap.

Radicale vernieuwing Waarde-vol onderwijs® Leiden

Mieke Hollander is de initiatiefnemer van deze beweging en opent de sessie met de uitspraak: waarde-vol onderwijs, daar moet je wel wat voor doen! De aanleiding is het huidige en toekomstige personeelstekort en het inzichten dat onvoldoende studenten kiezen voor een zorgopleiding. “Er zijn te veel mensen die zorg nodig hebben en te weinig medewerkers om de zorg te kunnen leveren. Dat leidt tot veel leed achter de voordeur, overbelaste (wijk)verpleging en lange wachttijden bij de Dokterswacht en de Spoedeisende Hulp. Daarnaast neemt het aantal crises en escalaties in de langdurige zorg en de ziekenhuizen toe”. Nu wordt goedbedoeld gedacht en gehandeld vanuit systemen, richtlijnen, regels etc. Mieke en de organisaties die zijn aangesloten, Topaz, Activite en DSV I Verzorgd leven, denken dat het anders en daarmee beter kan. Goede zorg ontstaat in onderlinge relaties: alles ontstaat in de ontmoeting. Als dit zo is, dan is de medemens en zijn/haar naasten met een zorgvraag het uitgangspunt. Zo ga je samen terug naar de kern van zorg. Waardigheid en trots noemt dit liefdevolle zorg, bij Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg noemen we dit ook wel waardevolle zorg. Het doel is een trotse zorgverlener, een bewoner die zich thuis voelt en maximaal haalbaar gelukkig is, een betrokken bestuurder en een ontspannen mantelzorger die zich gewaardeerd voelt en daardoor maximaal zal bijdragen aan het bereiken van een goede samenwerking. Dit zijn belangrijke doelen, maar er ontbreekt nog iets.



De zorg- en welzijnsopleidingen worden niet meegenomen. Een leven lang leren is gebaseerd op technische vaardigheden terwijl sociale vaardigheden steeds belangrijker (onmisbaar!) worden. Zorgen voor mensen zit in het dna en daarom is de omslag naar eigen regie vaak heel lastig te maken. De situatie vraagt echter om zorgen mét de bewoner i.p.v. zorgen voor de bewoner. En systemen lijken nog altijd belangrijker dan welbevinden. Radicale vernieuwing Waarde-vol onderwijs® is meer dan vernieuwing van het onderwijs. Het is werkplekleren, waardoor realistisch, aansprekend en actueel beroepsonderwijs ontstaat. Zonder kloof tussen de theorie en praktijk. En de student leert op basis van eigen leervragen. Hierdoor neemt de intrinsieke motivatie enorm toe. Dit wordt ondersteund en versterkt door de samenwerking tussen de student, de werkbegeleider, de praktijkbegeleider en de docent. Ook bijzonder: mensen met dementie worden ingezet als docent en de professional als expert. Dit klinkt mooi en dat is het ook. “Daar moet je wel wat voor doen!” zei Mieke Hollander al aan het begin van haar betoog. “Het is een proces van: samenwerken, van elkaar leren, samen ontwikkelen, wederkerigheid, waarde creatie en regelmatig over je schaduw heen durven stappen.”

Inmiddels zijn er 5 studenten groepen gestart; 3 mbo en 2 HBOV door en zij instromers. Het betreft 140 studenten waarvan er 4 inmiddels zijn afgestudeerd. Slechts 13 zijn voortijdig gestopt. Het onderwijs is voor het 1e leerjaar verrijkt met welzijn, ethiek, zorg technologie en ict, gastvrijheid. Veld- en ervaringsdeskundigen geven les. Alle werkbegeleiders zijn getraind evenals de praktijkopleiders. De praktijk opleiders verzorgen intervisie aan de werkbegeleiders.

Praktijkbegeleider Monique van der Meij (DSV I Verzorgd leven) vertelt: In het begin was het zoeken naar de rollen binnen de organisatie van de student, werkbegeleider, studentbegeleider en praktijkopleider. Ook moet je de betrokkenheid van bewoners, naasten en medewerkers organiseren, deze ontstaat niet zomaar vanzelf. En ruimte maken in bestaande overleggen en specifiek ruimte creëren voor overleg met de studenten. Veel evaluatiemomenten dus. Bereid locaties voor op de komst van “die radicalen”. Soms vinden medewerkers zo’n frisse wind heel fijn, anderen kunnen er moeite mee hebben en moeten er aan wennen.

Docent Joost de Jonge straalt als hij aan het woord komt. Hij krijgt zelf zoveel energie van de studenten. Toen hij ging solliciteren om als docent aan de slag te gaan, kwam hij op plekken waar voor zijn gevoel het onderwijs 10 jaar stil had gestaan. Bij RVWO ervaart hij dat het onderwijs veel dieper gaat en dat studenten echt met en van elkaar leren. Ook docenten leren onderling van elkaar. Niveau differentiatie binnen de groep en gepersonaliseerd leren vraagt wel wat van een docent. Maar dit is inmiddels juist een hele gave uitdaging en ook weer leerzaam voor Joost zelf. Vol trots laat hij ons het volgende filmpje zien: https://www.radicalevernieuwing.nl/praktijk/filmpje-4-studenten-in-gesprek-over-vernieuwend-praktijk-leertraject/

Deelnemers krijgen tevens de link naar de publicatie van Radicale vernieuwing waarin nog meer onderwijsinitiatieven worden uitgelicht: https://www.radicalevernieuwing.nl/praktijk/rvz/

– Lees verder onder de foto –



“Meer tijd en aandacht voor bewoners” Noorderbreedte

Teamleider Arieke Sieben is een van de door het Actie Leer Netwerk aangewezen koplopers. Zorggroep Noorderbreedte is erin geslaagd om de werkdruk van haar zorgmedewerkers te verlagen en het welzijn van bewoners te bevorderen door in één klap honderd woonondersteuners te werven, op te leiden en aan het werk te zetten. Deze zorgmedewerkers nemen niet-zorggerelateerde taken over van verpleegkundigen, verzorgenden IG en helpenden. De woonzorgondersteuner helpt bijvoorbeeld bij schoonmaken, eten en het lezen van de krant. Zij leveren een bijdrage aan het welzijn en welbevinden van de oudere en vergroten zo de kwaliteit van wonen, leven en zorg. Hun inzet zorgt voor verlaging van de werkdruk bij de overige zorgmedewerkers. Zij hebben meer tijd om met meer aandacht en energie hun eigen (medische) werkzaamheden uit te voeren, waardoor de kwaliteit van zorg stijgt en het werkplezier toeneemt. Zo beperkt dit ook de uitstroom van zorgpersoneel. Arieke legt uit: “De woonzorgondersteuner brengt veel rust. Rust voor de zorgmedewerkers die erop kunnen vertrouwen dat iemand toezicht houdt en begeleiding kan bieden in de huiskamer, terwijl zij op een kamer zorg verlenen. Rust voor de ouderen omdat er overdag en ‘s avonds altijd iemand aanspreekbaar is.” Dat gaat echter niet zonder slag of stoot. De woonzorgondersteuners zijn doeners, zij schieten al snel in bijvoorbeeld schoonmaakwerkzaamheden terwijl zij ook echt een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan werkoverleg met de verzorgenden en verpleegkundigen. Het verzorgend en verplegend personeel schiet snel in aannames als “zij gaan vooral facilitair werk doen” of “zij mogen al het leuke werk doen, ik mag niet meer wandelen met een bewoner”. Het vraagt veel intervisie. Hoewel niemand de woonzorgondersteuners nog weg kan denken, is het een pittig proces om de juiste samenwerking te organiseren. Terugkijkend op het afgelopen jaar raadt Arieke iedereen aan: “Als je dit gaat doen, bereid de teams dan heel goed voor. Wat mag je van elkaar verwachten? Wat betekent samenwerken met een woonzorgondersteuner?”

Zie voor meer informatie

- een interview met een woonzorgondersteuner: file:///C:/Users/apbol/Downloads/Interview-met-een-Woonzorgondersteuner-Noorderbreedte.pdf
- De factsheet Woonzorgondersteuners (op te vragen bij teamleider Arieke Sieben arieke.sieben@nb.nl).
- En de pagina van Noorderbreedte op de website van Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg: https://www.radicalevernieuwing.nl/deelnemers/noorderbreedte/