

# ‘Bouwen aan een gezamenlijke visie; de rol van begeleiders’

Kim Aartman (zorgmanager)

Claudia van Leeuwen (projectcoördinator)

Diana Venhuis (gedragskundige)

HET MAG  
STORMEN

EEN  
GOEDE  
DAG

EIGEN  
WIJS

Samen 100

Onze bus

Veilige kaders

Flexibiliteit

Onvoorwaardelijk

Collegialiteit

fouten maken mag

Nabijheid

Successen vieren

Klein kijken

Structureren

vaste routine

Samen doen

Ontdekken

Samen reflecteren

Flexibiliteit

Onvoorwaardelijk

Collegialiteit

fouten maken mag

Nabijheid

Successen vieren

Klein kijken

Structureren

vaste routine

Samen doen

Ontdekken

Samen reflecteren

WELZIJN  
VEILIGHEID

ONTWIKKELING  
GROEI

Netwerk

IK KEN JOU

CLIENT

Groepsactiviteiten

Autoriteit

Samen puzzelen

Ervaren

? Onbekend

Bekend

# De visie op de HIBB-context



# Het organiseren van een HIBB-context is gebaseerd op 4 basisaannames:

1. Niet de cliënt is complex maar diens interactie met de context. Het streven is herstel van de kwaliteit van bestaan en het herstel van het goede leven.
2. Een positief leefklimaat is nodig om de behoefte aan intensieve begeleiding en behandeling te kunnen beantwoorden.
3. Om een positief leefklimaat te kunnen bieden is een positief werkklimaat nodig.
4. Tenslotte is een gezond organisatieklimaat nodig om een positief leef- en werkklimaat neer te zetten.

# Kernelementen van HIBB-context....

- a. De client in de context
- b. PLWK
- c. Samenwerken 24 uurszorg (begeleidersteam)
- d. Interdisciplinair samenwerken (begeleidersteam en behandelaren) én integraal tussen zorg en services
- e. Met zeer intensieve begeleiding t.a.v. meer perspectief voor de client met uiteindelijk minder intensieve/reguliere ondersteuning
- f. Elke client is welkom.

- Integraal samenwerken:

*betekent dat mensen uit verschillende hoeken, met een verschillende manier van kijken naar de werkelijkheid, samen op zoek gaan naar passende oplossingen.*

*Niet vanuit beleid, maar vanuit de opgave en vanuit de bedoeling.*

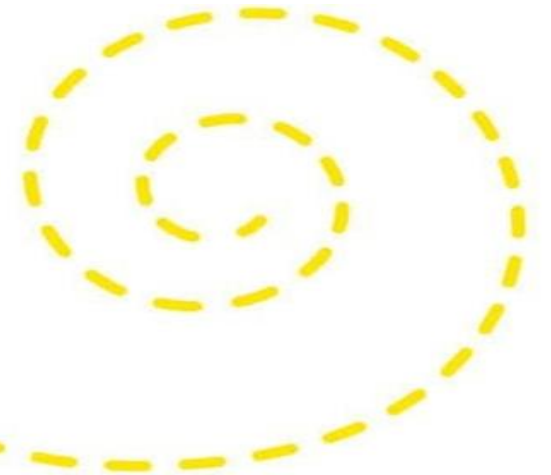


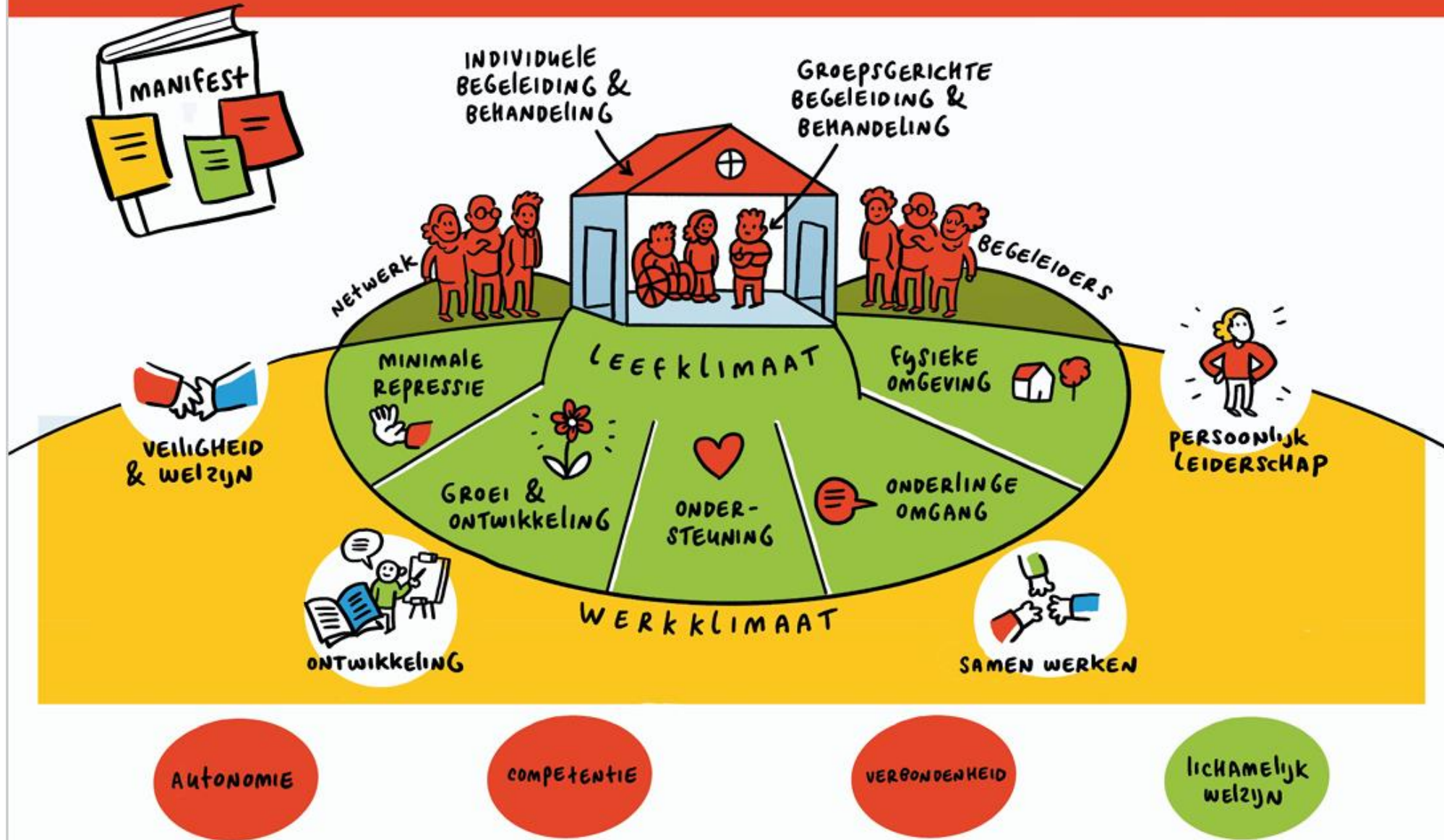
# Wat is een positief leef- en werkklimaat?

**In een positief leefklimaat voelt de cliënt zich veilig en thuis met de anderen (verbondenheid), mag hij zichzelf zijn (autonomie) en kan hij leren en zich ontwikkelen (competentie).**

In een positief werkklimaat heeft de medewerker een veilige, gezonde en uitdagende werkplek. Waar je keuzes kan maken (autonomie), waar je je kwaliteiten kan inzetten en ontwikkelen (competentie) en waar je je gesteund voelt en je prettig samenwerkt (verbondenheid).

Die basisbehoeften krijgen inhoud met 5 praktische begrippen voor zowel leefklimaat als voor werkklimaat (zie afbeelding).





# Anders implementeren

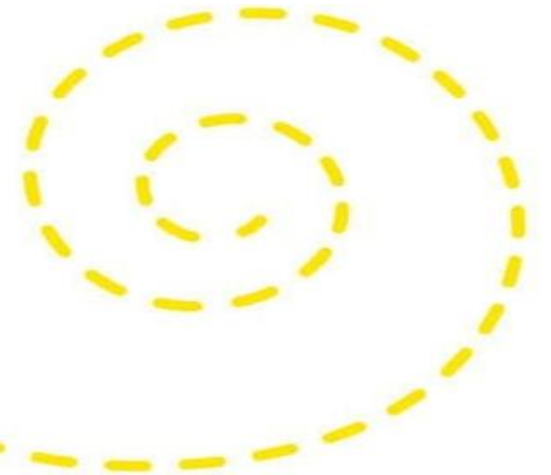
- Het is geen methodiek die je kant-en-klaar invoert maar een visie die je moet doorleven en vertalen naar wat er speelt in een team.
- Vooruit struikelen
- De vertaalslag van visie naar de dagelijkse praktijk gebeurt in bijeenkomsten.
- Hoe je daarop stuurt, ontdek je al doende
- Kleine stapjes, grote effecten





# Werkwijze:

- Korte interventies
- Data
  - team analyse dmv vragen
- Tools/toolbox  
(vragenpot, spel, landkaarten op doelgroep)
- Plenair en subteam
- Focus context i.p.v. gedrag



# Vijf tips voor andere organisaties

1. Erken wat voor soort verandering dit is. Het is geen kant-en-klare methodiek die je implementeert. Het vraagt om onderzoekend vertalen naar de eigen situatie en stap voor stap leren wat wel en wat niet werkt.
2. Zorg voor een 'vertaler'. Iemand die helpt bij de vertaalslag tussen de visie en de dagelijkse praktijk. Die dicht bij de praktijk vragen blijft stellen en concrete resultaten blijft benoemen.
3. Neem regelmatig tijd om stil te staan. Plan momenten om terug te kijken. Wat leren we? Wat helpt? Wat moet anders? En verbind daar altijd een kleine actie aan.
4. Begin klein en concreet. Grote plannen werken niet. Kleine stapjes en concrete acties houden mensen in beweging en zorgen voor succeservaringen.
5. Zorg voor draagvlak vanuit de directie. Maak het onderdeel van de jaarplannen en beleid. Ook de directie heeft een rol bij de implementatie. Alleen zo zorg je dat de hele organisatie met het gedachtegoed aan de slag gaat



# Resultaten

**De samenwerking in het team is versterkt. “Er ontstaan mooie gesprekken over waarom we doen wat we doen en dat afgezet tegen de visie. We hebben nu een gezamenlijke taal.** Ook praktisch is er veel veranderd, concrete voorbeelden op EigenWijs:

- Besluitvorming is verbeterd, medewerkers weten nu beter wie welke beslissing neemt
- Activiteiten op de dagbesteding zijn kritisch bekeken en uitgebreid
- Lokalen en tuinen zijn aangepakt
- Er is meer privacy voor cliënten
- De beeldvorming van cliënten is bijgesteld, met veel aandacht voor hun emotionele ontwikkeling

