



# **VERPLEEGHUIZEN ACTIEONDERZOEK**

## **DE TROTSE PROFESSIONAL**

Dr. Isolde Kolkhuis Tanke  
31 januari 2019

# ONDERZOEKSVRAGEN - TROTSE PROFESSIONAL

1. Hoe ziet de veranderende rol en handelwijze van zorgprofessionals in het verpleeghuis eruit, die waardigheid en trots van professionals als uitgangspunt heeft?
2. Welke factoren en voorwaarden zijn van belang voor de invulling van deze veranderende rol en handelwijze? (Welke competenties zijn hierbij van belang? Wat is in welke context voor welke groepen professionals belangrijk?)
3. Hoe verhoudt deze nieuwe rol zich tot de verschillende niveaus van verzorgenden en of verpleegkundigen?



# KADER OP BASIS VAN LITERATUURONDERZOEK (1)

Kenmerken van de veranderende rol:

- ‘Waardig’ = Het maximale niveau van onafhankelijkheid bieden, met keuzes en controle over het eigen leven (SCIE)
- Van taakgerichte naar persoonsgerichte / geïndividualiseerde en relatiegerichte zorg
- Relatie-gecentreerd = wederkerigheid, meerdere belangen afwegen uit oogpunt van: lid zijn van een ‘gemeenschap’
- “De oudere met respect behandelen, zoals je zelf behandeld zou willen worden of zoals je dat een familielid zou toewensen” (Cairns, 2013)



# KADER OP BASIS VAN LITERATUURONDERZOEK (2)

*Waarom is zo'n rolverandering lastig?*

- Rolverandering = roltransitie = 'mindshift' (verandering van mindset)
- Vraagt een diepgaand leerproces, onder andere: dialoog over waarden, eigenaarschap & empowerment, competentieontwikkeling, goede voorbeelden zien/ervaren, veel tijd...
- Zijn eigen trots en zelfvertrouwen voldoende aanwezig bij zorgprofessionals?
- Onder (werk)druk valt men vrij snel terug in 'oude routines'



# INGRIJPENDE ROLVERANDERINGEN



# DEELNEMENDE ORGANISATIES

Woonzorg Flevoland (Lelystad):

Belevingsgericht werken: Bewonersbespreking en competentieprofiel

De Wever (Tilburg):

Van hard werken naar bewust werken

Zorggroep Manna (Enschede):

Zelf en samen sturen in het team

Interzorg (Assen):

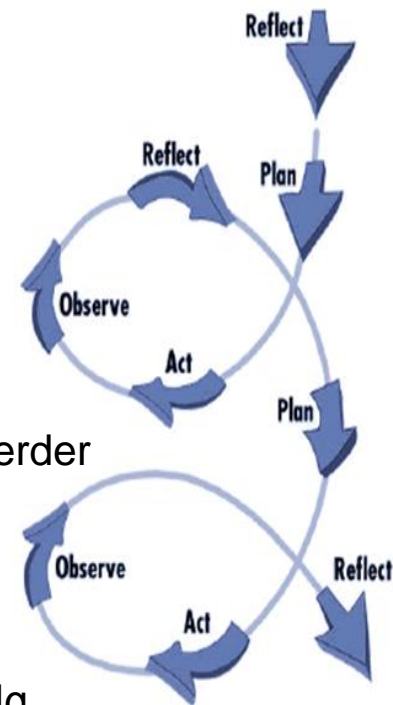
Het goede gesprek (in het kader van 'Waarmee kan ik u van dienst zijn')



# PROCES VAN ACTIEONDERZOEK (1)

Doel is om de effectiviteit en werkzame principes van een interventie in de praktijk – samen met betrokkenen – te onderzoeken en de interventie verder te verbeteren

- Startsessie: focus van het onderzoek bepalen
  - **Observatieopdracht in de praktijkperiode**
- Onderzoekssessie 1: Beeld nuanceren t.b.v. experiment
  - **Experimenteer-/doe-opdracht in de praktijkperiode**
- Onderzoekssessie 2: Bespreken van bevindingen uit experiment en verder focussen/verdiepen
  - **Verdiepende experimenteeropdracht in praktijkperiode**
- Onderzoekssessie 3: Oogsten en bepalen van kernpunten voor vervolg



# KERNTHEMA'S VANUIT DE BEVINDINGEN



- Van cliëntgericht naar -> relatiegericht
- Van 'samen afspreken' naar -> meer dialoog over normen, waarden en betekenisgeving
- Van aandacht voor individuele competentieontwikkeling naar -> teamontwikkeling
- Erkennen, benutten en waarderen van kwaliteiten -> trotse zorgprofessionals
- Leidinggeven: van aansturen & kaders stellen naar -> stimuleren van onderlinge dialoog
- Begeleiden/implementeren van interventie: van 'eenmalig' naar -> doorlopend onderhoud
- Leerinterventies: van opleiden naar -> leren in het werk (o.a. teamcoaches)
- Van werkdruk naar -> regie op werkdruk én werkplezier





# WAARDE VAN ACTIEONDERZOEK NAAR INTERVENTIES

Doorgaande beweging in gang

Interventie komt tot verdere ontwikkeling

De Wever: T0 en T1

	M	M	
	T0	T1	
1. Job Crafting mogelijkheden	6.35	6.51	↑
2. Job Crafting gedrag	5.80	6.18	↑
3. Betekenisvol werk	7.46	7.58	↑

N = 27

Medewerkers willen er zelf actief mee verder

Erkenning op hoger management-/bestuursniveau



'HET SCHIP  
IS ZO STERK  
ALS ZIJN  
BEMANNING.'

- JAN SCHOUTEN