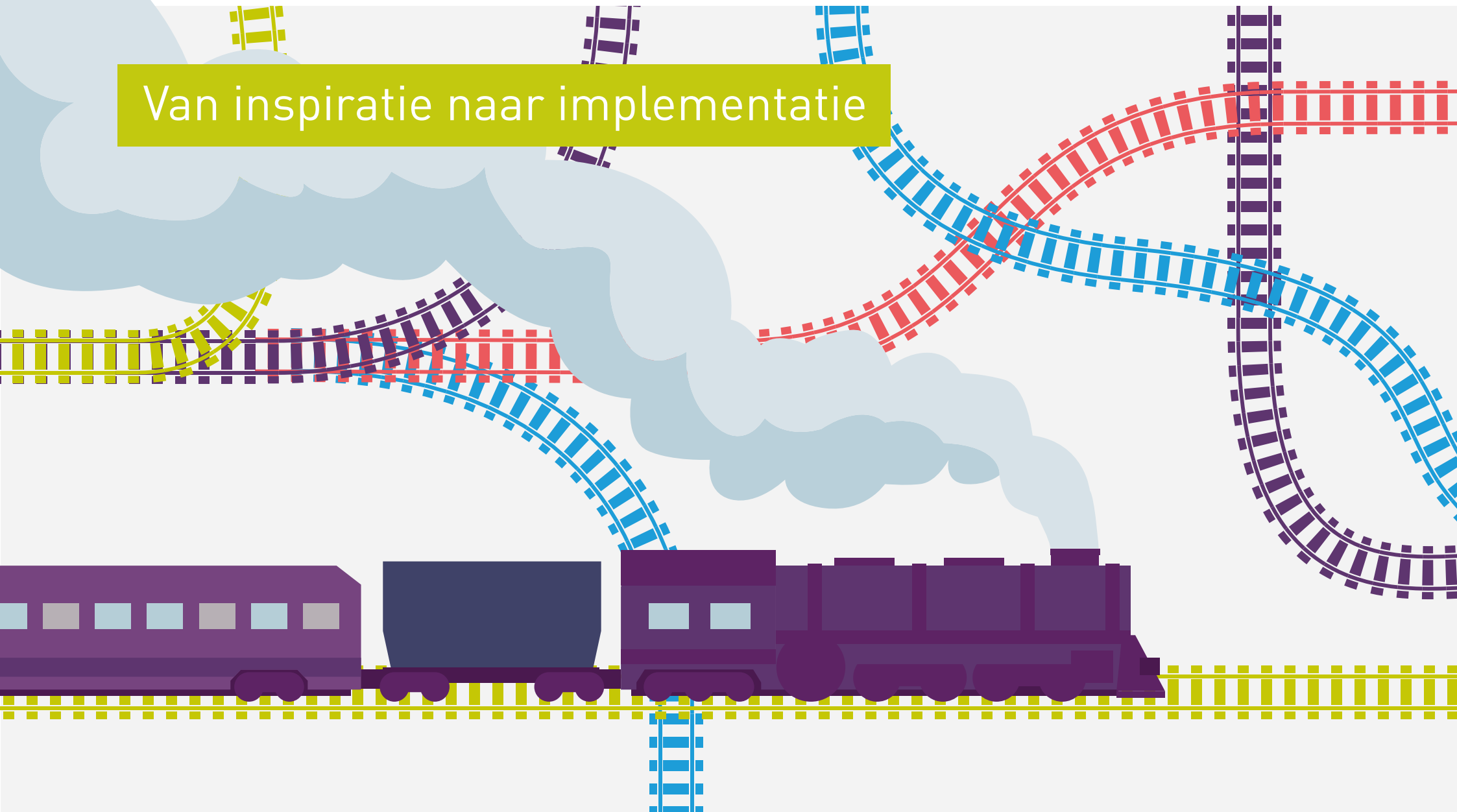


Spoorboekje **Positieve Gezondheid**

Van inspiratie naar implementatie



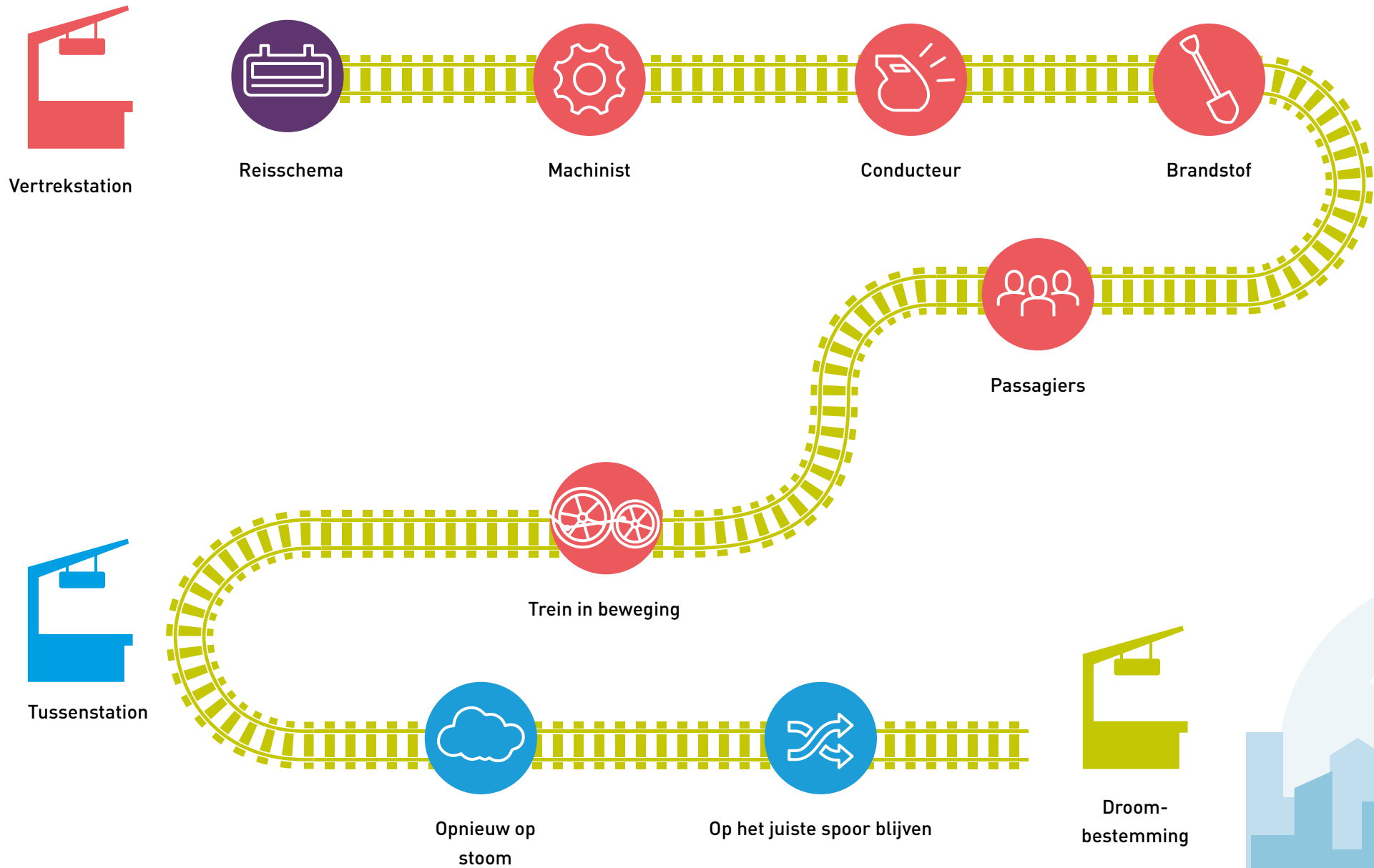
Spoorboekje **Positieve Gezondheid**

Van inspiratie naar implementatie

Inhoudsopgave

Route	5
Inleiding	6
Reisschema	7
Vertrekstation	8
Machinist	9
Conducteur	10
Brandstof	11
Passagiers	12
Trein in beweging	13
Tussenstation	15
Opnieuw op stoom	17
Op het juiste spoor blijven	18
Droombestemming	20
Colofon	21

Route



Vertrekstation

Reisschema

Machinist

Conducteur

Brandstof

Passagiers

Trein in beweging

Tussenstation

Opnieuw op stoom

Op het juiste spoor blijven

Droombestemming

Inleiding

Steeds meer zorgorganisaties gaan aan de slag met Positieve Gezondheid. De bredere kijk op gezondheid en de aandacht voor eigen regie, veerkracht en een betekenisvol leven zijn voor velen een bron van inspiratie. De stap van inspiratie naar implementatie; het handen en voeten geven aan het gedachtegoed, vraagt aandacht en inzet. In dit Spoorboekje Positieve Gezondheid kun je leren van organisaties die al langer op weg zijn met Positieve Gezondheid. Hierbij maken we gebruik van het beeld van een trein. Een trein laten rijden met passagiers gaat niet vanzelf. Daarvoor heb je bijvoorbeeld een reisschema, machinist en conducteur nodig. En soms liggen er blaadjes op het spoor, en zit het even tegen. Ook dat verdient aandacht. Door het lezen van dit Spoorboekje Positieve Gezondheid ga je het avontuur aan, op zoek naar wat er allemaal bij implementatie van Positieve Gezondheid komt kijken. Goede reis!



Reisschema

Waar gaat de reis naar toe? Welke doelen wil je bereiken door aan de slag te gaan met Positieve Gezondheid?

Op cliëntniveau wordt gestreefd naar het bieden van echt persoonsgerichte zorg. Hierdoor komen zorgprofessionals dichterbij wat voor de cliënt van betekenis is. Het gaat erom de cliënt centraal te stellen en hem te leren zichzelf centraal te stellen. Dit gebeurt door hem in zijn eigen kracht te brengen of te laten en hem aan te spreken op eigen motivatie en veerkracht. Zorgprofessionals vervullen zo een ondersteunende rol, maar nemen niet over. Ze benaderen de cliënt niet met aannames en oordelen, maar met oprechte nieuwsgierigheid. Ze houden bijvoorbeeld de stilte uit, omdat zij de waarde van het zwijgen snappen. Door dit alles voegen zorgprofessionals waarde toe aan het leven van de cliënt, ook in kwetsbare fases, zoals bijvoorbeeld de laatste levensfase.

Op het niveau van medewerkers gaat het om het toerusten van medewerkers in alle lagen van de organisatie om bij te dragen aan de veerkracht en het welbevinden van cliënten. Dat vraagt bewustwording van het eigen handelen en denken, maar ook vaardigheden en praktische handvatten.

“Je bent je eigen instrument in de zorg, Positieve Gezondheid biedt handvatten om dat op een goede manier vorm te geven”

Positieve Gezondheid helpt om weer dichterbij de kern van het vak komen, bij de passie voor goede zorg.

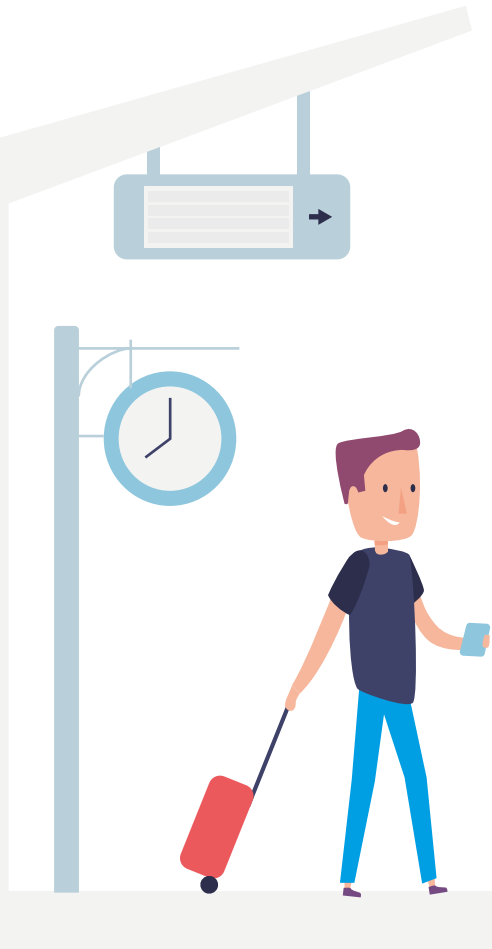
“Het brengt de ziel weer terug in mijn werk”

Positieve Gezondheid draagt dus ook bij aan het welzijn van zorgprofessionals, doordat het werk leuker wordt en meer diepgang krijgt.



Op organisatieniveau zijn de aanleiding en het doel van het werken aan meer Positieve Gezondheid vaak verweven met de visie. In de visie is bijvoorbeeld opgenomen dat er naar de hele mens gekeken wordt, niet alleen naar zijn ziekte of beperking. Een gedeeld gedachtengoed en gedeelde cultuur voorzien ook in de behoefte om elkaar op inhoud te vinden. Dit kan extra belangrijk zijn na een fusie of nieuwe strategie. Met een verandertraject kun je vervolgens de visie vormgeven in het handelen van alle lagen binnen de organisatie.

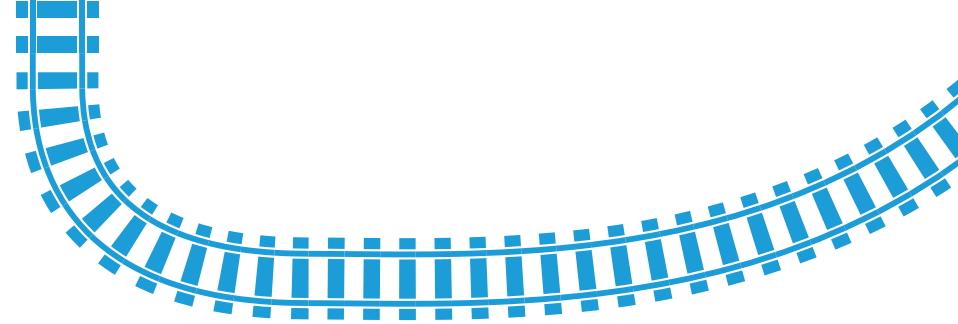
Werken met Positieve Gezondheid is een ontdekkingsreis, waarvan de route zich mede vormt op basis van de ervaringen onderweg. Het is belangrijk om bij de start van het traject goed na te denken over de verwachtingen van de transformatie en regelmatig te evalueren of de reis nog verloopt zoals gedacht.



Vertrekstation

Het is belangrijk te verkennen wat het vertrekstation van de trein is: wat is de huidige situatie van de organisatie. Hoe sluit het werken vanuit Positieve Gezondheid bijvoorbeeld aan bij de thema's en activiteiten die al spelen? Waar kunnen activiteiten gekoppeld worden, of juist naast elkaar bestaan om elkaar te verrijken? Welke andere trainingen worden gegeven? Op welke manier wordt kwaliteit gemeten? Of: hoe kunnen we inspelen op de ontwikkelingen rond het ECD? Als het traject en de bijbehorende activiteiten door medewerkers ervaren worden als het 'zoveelste dingetje erbij' is er immers weinig kans van slagen. Positieve Gezondheid moet een logische schakel in het geheel van activiteiten worden: als verbinding, grondtoon of leidmotief. Dat betekent kritisch kijken naar wat er speelt, wat er nodig is en wat er kan.

Een praktische manier om hiermee aan de slag te gaan, is bijvoorbeeld door gebruik te maken van scans op organisatie-, locatie- of teamniveau. Hierin wordt geanalyseerd hoe Positieve Gezondheid past binnen de bestaande visie en initiatieven van de organisatie. Ook wordt inzicht verkregen in de manier waarop de organisatie de huidige werkprocessen wil veranderen of verbeteren vanuit het concept en welke concrete actiepunten daarbij horen. Vanuit deze analyse kan een programma op maat voor de eigen organisatie worden ontwikkeld. Op deze manier zullen medewerkers het verandertraject niet alleen als nieuw en inspirerend ervaren, maar ook dat er respect is voor de historie en de werkelijkheid van de organisatie.





Machinist

Om de trein in beweging te zetten en de juiste route te laten volgen, is een goede machinist nodig. Het management van hoog tot laag moet het concept van Positieve Gezondheid omarmen en zich vanaf het begin mede-eigenaar en medeverantwoordelijk voelen voor de borging ervan. Onder het management vallen bijvoorbeeld de raad van bestuur, afdelingsleiders en teamleiders. Werken vanuit het concept vraagt om meer eigen regie van medewerkers en teams. Dit komt alleen van de grond als het management hen hierin ondersteunt en faciliteert.

Hoe kan het management dit goed doen? Ten eerste door zelf een traject te volgen waarin aandacht is voor het doorleven van het concept, faciliterend leiderschap en voorbeeldgedrag ('practice what you preach'). Ook hebben zij een rol in het uitdragen van de meerwaarde van het werken vanuit Positieve Gezondheid. Verder moeten zij de voorwaarden creëren voor medewerkers om het concept goed toe te kunnen passen.

Bijvoorbeeld door zorg te dragen voor een veilige sfeer binnen teams en voor voldoende tijd en experimenteer ruimte. Tot slot is het van belang dat het management meedenkt over het vervolg van het 'spinnenwebgesprek'¹ met cliënten en naasten. Uit dit gesprek volgen soms nieuwe wensen en vragen van cliënten, waarop het bestaande aanbod niet altijd antwoord biedt. De uitdaging is dan om te kijken hoe zorg en ondersteuning hier toch voldoende bij kunnen aansluiten.

¹ Het spinnenwebgesprek is het gesprek dat de zorgverlener voert met een cliënt aan de hand van het spinnenweb van Positieve Gezondheid.

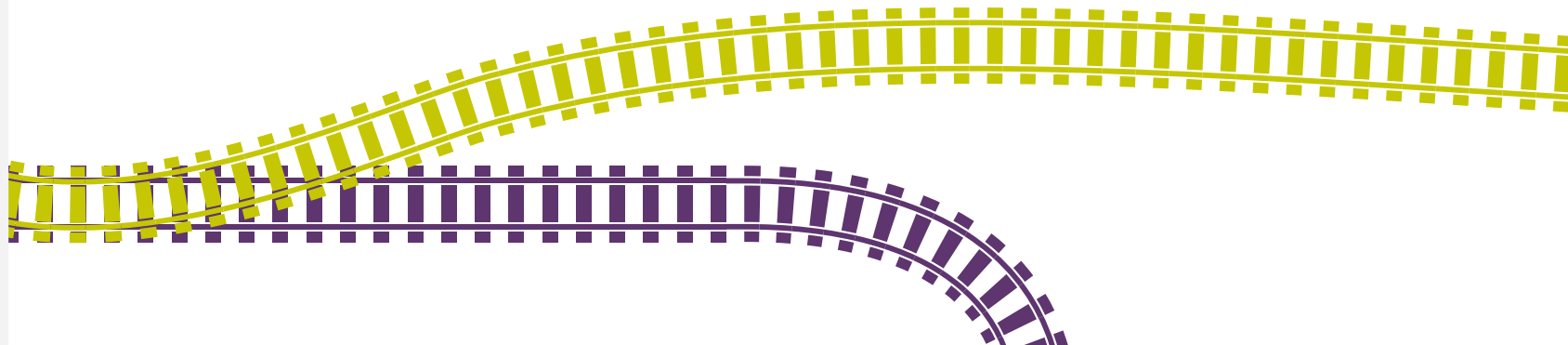




Conducteur

Een conducteur heeft overzicht over wat er in de trein en op de perrons gebeurt. Hij geeft bijvoorbeeld het fluitsignaal wanneer een trein kan vertrekken. Bij de implementatie van Positieve Gezondheid is de aansturing en de coördinatie van het traject belangrijk. Een projectleider is hier verantwoordelijk voor. Positieve Gezondheid vraagt om een brede aanpak en een andere manier van werken. Het moet in de haarvaten van de organisatie gaan zitten. Hiervoor is een projectleider nodig die over voldoende ruimte en tijd beschikt (minimaal 1 à 2 dagen per week). Bij voorkeur krijgt hij hierbij ondersteuning van een multidisciplinair projectteam. Sommige organisaties maken ook gebruik van een klankbordgroep, patiëntenpanel of panel van medische specialisten.

Het is belangrijk dat de projectleider het thema Positieve Gezondheid voortdurend op de agenda zet en erover communiceert. Ook bewaakt hij de voortgang en weet hij de problemen die zich voordoen op de juiste plek te adresseren. Dit vraagt enerzijds om vertrouwen en waardering vanuit het (hogere) management en anderzijds om een goede verbinding met de werkvloer die onder meer uit zorgmedewerkers, facilitaire dienst, vrijwilligers en HRM bestaat. Tot slot moet hij de verbinding leggen met bestaande initiatieven, projecten en activiteiten om duidelijk te maken hoe Positieve Gezondheid hierop aansluit en van meerwaarde kan zijn.





Brandstof

Als het besluit is genomen om echt aan de slag te willen met Positieve Gezondheid is de trein klaar voor vertrek. Maar niets rijdt zonder brandstof: hoe laat je mensen kennis maken met het gedachtegoed, hoe wordt het vuurtje, het enthousiasme voor het gedachtegoed, aangewakkerd?

Allereerst is het belangrijk om mensen mee te laten denken over de visie van de organisatie en de verbinding daarvan met Positieve Gezondheid. Om betekenis te geven aan de visie, kun je bijvoorbeeld in veel lagen van de organisatie workshops, inloopsessies en gesprekken houden. Cliënten en naasten kunnen hierin van veel waarde zijn door kritische vragen te stellen en zorgprofessionals een spiegel voor te houden. In zo'n traject komen vaak

mensen naar voren die fakkeldragers kunnen zijn. Zij dragen de organisatie en haar uitgangspunten een warm hart toe. Zij zijn bereid en in staat om een constructieve bijdrage te leveren. Vaak is dit niet gebonden aan functie of opleidingsniveau, maar aan passie en daadkracht.

Daarnaast is kennis brandstof. Hieronder verstaan we: weten wat Positieve Gezondheid is, hoe het concept tot stand gekomen en onderbouwd is en goede voorbeelden zien en horen. Deze kennis helpt om tot gemeenschappelijke uitgangspunten te komen in het verandertraject. Je kunt bijvoorbeeld een kick-off-bijeenkomst voor alle betrokken medewerkers organiseren. Deze dient niet alleen voor kennisoverdracht, maar boort ook energie aan,

neemt mensen mee en zet de neuzen dezelfde kant op. Aansluiten bij de taal en praktijk van alledag van de luisteraars is nodig om de informatie goed te laten landen.

Hoewel de start van het traject vaak van 'boven' komt (de bestuurder, de visie) is het belangrijk dat het meedoen in de verandering niet van bovenaf wordt opgelegd. Het vuurtje gaat branden als er wordt gestart met een groep enthousiastelingen die het gedachtegoed omarmt en wil uitdragen. Daarna kan er begonnen worden met de kring daaromheen. Het advies hierbij is om te leren beoordelen waar iemand aan toe is en zeker niets op te dringen.





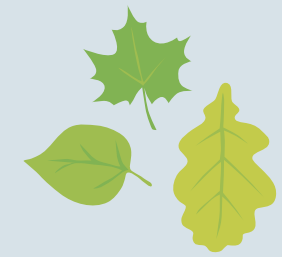
Passagiers

De wagons staan klaar en er is voldoende brandstof. Nu kunnen de passagiers instappen. Dit zijn de mensen die met Positieve Gezondheid aan de slag willen. Vaak starten organisaties met pilotteams die uit enthousiaste voorlopers bestaan. Het doorleven van het gedachtegoed vraagt om een investering van teams; niet alleen in tijd, maar ook in energie en inzet. De samenstelling van deelnemende teams kan variëren per organisatie. Er zijn goede ervaringen met vaste teams van afdelingen, maar ook met gemengde teams (verschillende disciplines) en teams met een mix van zorg- en welzijn medewerkers.



Het doorleven van het gedachtegoed helpt om de essentie van Positieve Gezondheid te gaan begrijpen: echt contact te maken met de ander en voelen wat werkelijk van betekenis is. Een training in 'werken met Positieve Gezondheid' is dan ook heel zinvol. Wat goed werkt is als zorgprofessionals de eigen ervaring als startpunt nemen. Zij vullen zelf het spinnenweb in: wat wil ik, wat kan ik en wat ga ik ondernemen? Een zorgprofessional is zo zijn eigen instrument: pas als hij het van binnen voelt, kan hij het voor een ander doen en gaan uitdragen. Medewerkers moeten hierbij kunnen en durven uitwisselen wat hun ervaringen zijn, mooie en lastige. Dit levert ook een bijdrage aan werkplezier en binding binnen het team. Voor zo'n uitwisseling is veiligheid in het team een belangrijke voorwaarde.

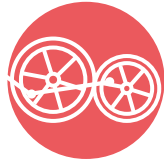
Ook stabiliteit van het team is belangrijk, omdat het verandertraject een gezamenlijk proces is. Veel wisselingen in het team kunnen dat proces bemoeilijken. Krapte in de personele bezetting zet druk op de beschikbare tijd voor training en de ruimte die medewerkers ervaren om uit te proberen. Tot slot zijn continuïteit en aanwezigheid bij de werksessies voorwaarden om individueel en gezamenlijk leren mogelijk te maken.



Blaadjes op het spoor

Let op dat je niet alleen vasthoudt aan je eigen professie en blikveld bij de implementatie. Als een zorgprofessional niet openstaat voor het idee, zal hij niet met het concept gaan werken. Het heeft dan geen zin om tegen die weerstand te gaan duwen. Ga in plaats daarvan aan de slag met mensen die er al positief tegenover staan.

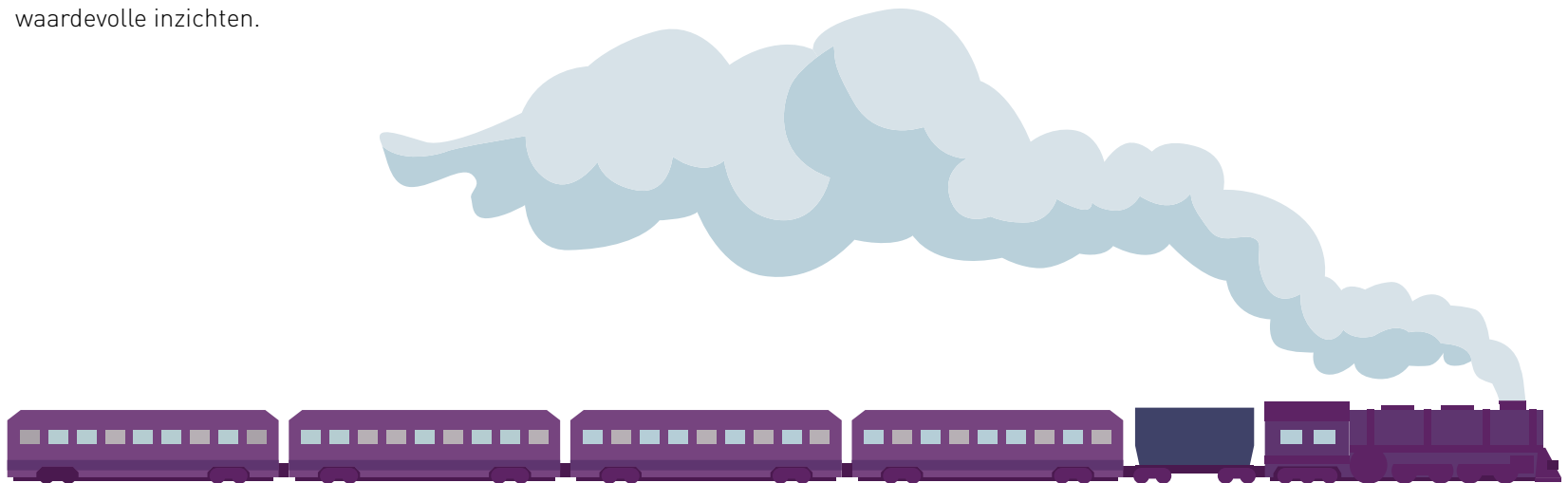
Bij een multidisciplinaire setting kan het werken met Positieve Gezondheid een extra uitdaging geven. Omdat de deelnemers werken vanuit verschillende functies en inhoud, is de kans ook groter op diversiteit in visie. Hierdoor kan het voorkomen dat niet alle partijen het gedachtegoed in dezelfde mate omarmen.



Trein in beweging

De trein rijdt, we zijn van start! De medewerkers in jouw organisatie gaan echt aan de slag met Positieve Gezondheid. Maar daarmee ben je er nog niet. Een belangrijk onderdeel van het verandertraject zijn werksessies voor de teams die meedoen. Zij komen, afhankelijk van de vorm, drie of vier keer bij elkaar om het gedachtegoed te doorleven en getraind te worden in de toepassing ervan. Dit doen zij door het delen en bespreken van hun ervaringen. Tussen de werksessies door oefenen deelnemers dan met de geleerde kennis en inzichten. Door tijdens de werksessies even uit de waan van de dag te stappen, ontstaat ruimte om te reflecteren. Dit leidt vaak tot waardevolle inzichten.

De belangrijkste boodschap voor de aanpak is misschien wel: laat zorgprofessionals experimenteren. De verhalen volgen dan vanzelf. Vervolgens kun je gezamenlijk observeren wat wel en niet werkt. Soms wordt werken met het gedachtegoed te groot en ingewikkeld gemaakt. Zorgprofessionals doen het bijvoorbeeld al, maar zijn zich er niet van bewust. Of ze staan onvoldoende stil bij kleine veranderingen, terwijl die van grote betekenis voor mensen kunnen zijn. Het helpt dan ook om kleine successen te delen en steeds te benoemen wat goed gaat. Vaak zijn kleine veranderingen van grote betekenis voor mensen.



Om Positieve Gezondheid goed te laten landen binnen de organisatie zijn, naast een projectleider, ook trainers nodig. Zij begeleiden allereerst de werksessies voor (zorg)teams. Door met het 'train-de-trainer-principe' interne mensen op te leiden, kan jouw organisatie makkelijker een grote groep medewerkers bereiken. Daarnaast spelen de trainers een belangrijke rol in het 'leren in de praktijk'. Bijvoorbeeld door Positieve Gezondheid als vast item op het teamoverleg terug te laten komen, waarbij zij steeds weer de juiste, kritische vragen weten te stellen. Zij spelen zo een rol in het bewaken van de essentie van het concept.

Tussen de kick-off en de werksessies, maar ook tussen de verschillende werksessies, moet verder niet te veel tijd zitten. Dit omdat het enthousiasme dan kan wegebben. Aan de andere kant moet er ook oog zijn voor de veelheid en diversiteit aan trainingen waar medewerkers al mee te maken hebben. Daarbij is het ook van belang dat de trainer weet aan te sluiten bij de dynamiek en de praktijk van de specifieke zorgorganisatie.

Blaadjes op het spoor

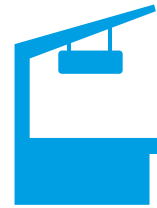
Reizen kost altijd tijd, soms meer dan je dacht. Voor het werken met Positieve Gezondheid geldt dat ook zo. Als teams er geen ruimte voor hebben, bijvoorbeeld doordat zij te weinig tijd krijgen voor onderling overleg of het voeren van gesprekken met cliënten of doordat er te veel dingen tegelijk spelen in het team (andere scholingen, veel wisselingen in de samenstelling, te weinig veiligheid), dan bemoeilijkt dat de reis.

Positieve Gezondheid is meer dan werken met het spinnenweb. Het is een hulpmiddel voor het goede gesprek, maar mag geen afvinklijstje worden. Niet in de gespreksvoering, maar ook niet in de verslaglegging en/of dossiers.

Werken met Positieve Gezondheid kan de boel op zijn kop zetten. Het antwoord op vragen van de cliënt, ligt immers niet altijd meer in de deskundigheid van de zorgprofessional. Toch zijn zorgprofessionals vaak wel zo opgeleid en kan de oude manier van werken een deel van hun identiteit vormen. Dit vormt een soort uiterlijke zekerheid. Positieve Gezondheid gaat over innerlijke zekerheid; om het even loslaten van de deskundigheid, vooral luisteren en niet gelijk willen oplossen.

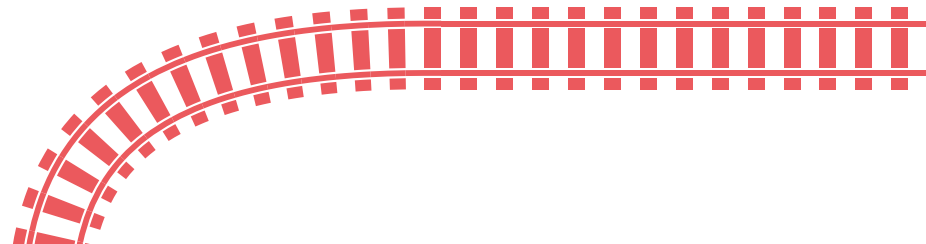
Verschillen en tekorten in informatie kunnen leiden tot een valse start, verwarring en weerstand. In de praktijk zijn bijvoorbeeld nooit alle medewerkers aanwezig bij de kick-off. Een korte introductie van het gedachtegoed is daarom vaak nodig bij de start van vervolgvactiteiten, zoals bijvoorbeeld werksessies.





Tussenstation

Op het tussenstation aangekomen is het tijd om te bekijken of de trein nog wel op het juiste spoor zit. Dit kun je doen door de eerste zichtbare ervaringen en resultaten van Positieve Gezondheid op te halen in de organisatie. Zo evalueer je wat er al is bereikt en of de route moet worden aangepast. Er zijn voorbeelden van resultaten op verschillende niveaus.



Cliëntniveau

Cliënten ervaren oprechte aandacht en vinden het fijn om op deze manier in gesprek te gaan. Zij voelen zich beter gehoord en gezien door de zorgmedewerkers. De zorg voor cliënten is meer op maat, omdat zorgmedewerkers weten wie de cliënt is en wat zin en betekenis geeft aan zijn leven. De cliënt krijgt ook beter inzicht in de eigen situatie. Zij zien soms beter wat er al wel goed gaat. Ook komen cliënten in sommige situaties gemakkelijker in beweging omdat zij gemotiveerd zijn iets te veranderen. Als aangesloten wordt bij wat zij zelf belangrijk vinden, gaat het meer om willen en niet om moeten, en wordt hun veerkracht aangesproken.

Medewerkersniveau

Medewerkers zijn zich bewuster van hun eigen denkkaders en handelen. Door open in gesprek te gaan worden ze soms verrast, worden aannames omvergeworpen en zien zij meer de hele mens achter de cliënt. Daardoor is het gemakkelijker om mee te bewegen met wensen en behoeften. Medewerkers ervaren meer voldoening in hun werk, omdat ze doen waar het volgens hen om gaat. Ze hebben het gevoel écht wat te kunnen en mogen doen voor de cliënt, zonder dat eerst te moeten vragen. Langzaam maar zeker beginnen zorgmedewerkers buiten de kaders te denken en meer mogelijkheden te zien.

Organisatieniveau

In de organisatie komt meer focus op welzijn en staat zingeving meer centraal. Als er voldoende enthousiasme aanwezig is binnen een organisatie, beginnen ook collega's die niet betrokken waren bij de eerste pilots al aan de slag te gaan met het concept. Medewerkers worden als gevolg van de transformatie soms op een andere manier geworven. Bijvoorbeeld meer op basis van de competentie empathie. Dankzij het spinnenweb wordt makkelijker dezelfde taal gesproken. Bijvoorbeeld door verschillende behandelaren binnen een organisatie of door het ziekenhuis en het verpleeghuis binnen eenzelfde gemeente. Dit draagt bij aan (multidisciplinaire) samenwerking.



Opnieuw op stoom

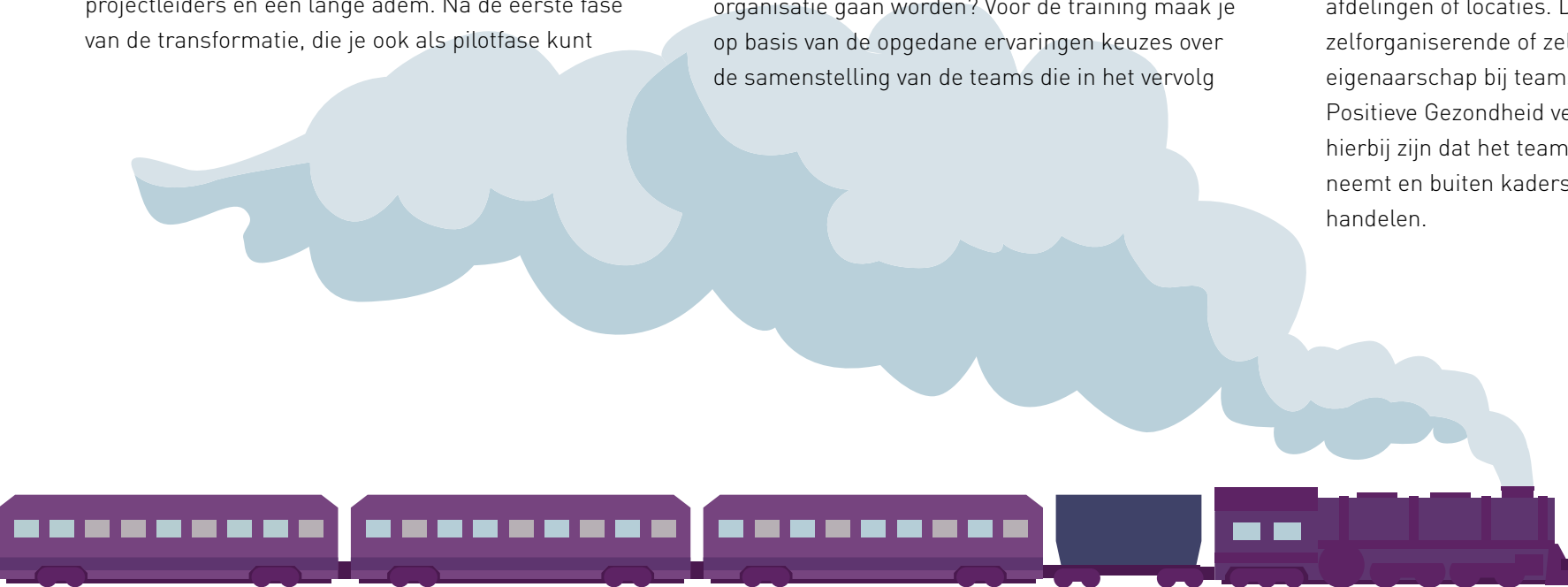
Na de tussenstop, de evaluatie, is er vaak opnieuw brandstof nodig. Bewustwording dat het gaat om een cultuurverandering en niet om een kunstje, vraagt continue aandacht. Er is meer nodig dan training om de beoogde verandering te laten plaatsvinden en vast te houden. Omdat Positieve Gezondheid niet nóg iets erbij moet zijn, is het belangrijk voldoende tijd uit te trekken om het te implementeren in de organisatie. Dit vraagt om rust in de organisatie, geduld van de projectleiders en een lange adem. Na de eerste fase van de transformatie, die je ook als pilotfase kunt

zien, maak je op basis van de evaluatiegegevens een vervolgplan. Nieuwe teams of locaties gaan starten met de training. De pilotteams hebben voornemens en plannen gemaakt om zelf verder te gaan.

Een belangrijk kenmerk van deze vervolgfase is een versteviging van het eigenaarschap. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de benodigde kennis, vaardigheden en competenties nog meer onderdeel van deze organisatie gaan worden? Voor de training maak je op basis van de opgedane ervaringen keuzes over de samenstelling van de teams die in het vervolg

getraind worden. Ook kijk je naar de samenhang en mogelijke koppelingen met andere trainingen, zoals bijvoorbeeld 'Het goede gesprek', Familiezorg of 'Dit vind ik ervan'. Indien de opzet van de trainingen op deze manier wordt aangepast, is het belangrijk om de essentie van het gedachtegoed goed te bewaken.

Bij de verspreiding van de beweging is er aandacht en ruimte nodig voor diversiteit op verschillende afdelingen of locaties. De ontwikkeling naar zelforganiserende of zelfsturende teams kan het eigenaarschap bij teams voor het werken vanuit Positieve Gezondheid versterken. Werkende factoren hierbij zijn dat het team eigen verantwoordelijkheid neemt en buiten kaders durft te denken en te handelen.





Op het juiste spoor blijven

Onderweg is de belangrijkste vraag hoe we ervoor zorgen dat de treinreis prettig en voorspoedig kan blijven verlopen. Bij Positieve Gezondheid betekent dit het borgen van het gedachtegoed door het een stevige plek binnen de organisatie te geven. Hierdoor wordt het werken vanuit Positieve Gezondheid steeds vanzelfsprekender.

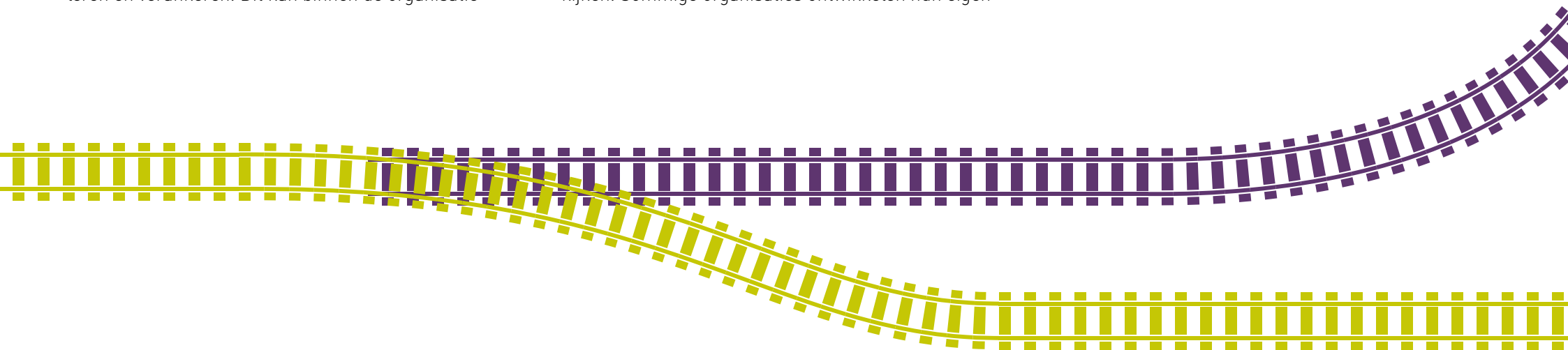
Borging op medewerkersniveau

Zorgprofessionals maken het gedachtegoed meer eigen door te experimenteren, successen te ervaren en dilemma's te bespreken. Naast de trainingen zijn uitwisselingsessies een inspirerende vorm van leren en verankeren. Dit kan binnen de organisatie

plaatsvinden, maar ook tussen organisaties onderling. Deze sessies leiden tot inspiratie, nieuwe inzichten, vragen en verhalen over behaalde resultaten. De verhalen kunnen vervolgens gedeeld worden in dialogen, blogs en filmpjes waardoor zij een groter bereik krijgen. Intranet is hier bijvoorbeeld een geschikt medium voor.

Borging betekent ook ruimte voor verdere ontwikkeling. Creatieve werkvormen en leeroefeningen helpen om de verandering praktisch te maken, een frisse blik te houden en elkaar te stimuleren om met een andere bril naar situaties te kijken. Sommige organisaties ontwikkelen hun eigen

materialen en vormen om optimaal aan te kunnen sluiten bij het eigen veranderproces. Voorbeelden hiervan zijn het: inspiratiebord, 'ik-bord', werken met rollenspellen, organiseren van pop-up-labs en een kwaliteitsweb gebaseerd op het spinnenweb. Soms is het ook nodig de werkwijze aan te passen aan een bepaalde doelgroep. Zo kunnen zorgprofessionals het spinnenweb ook samen met mantelzorgers invullen voor mensen met dementie. Een andere manier om informatie te verzamelen over mensen die niet zelf kunnen aangeven wat voor hen belangrijk is, is het observeren van gedrag



Borging op organisatieniveau

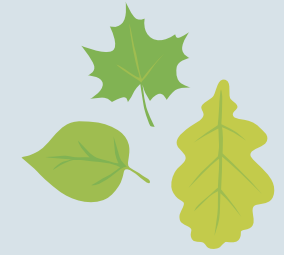
Positieve Gezondheid kan in verschillende overlegvormen worden benoemd of zelfs als uitgangspunt dienen. Je kunt het bij teambesprekingen standaard op de agenda zetten, bijvoorbeeld door casusbesprekingen te houden of ervaringen en successen uit te laten wisselen. Ook kan Positieve Gezondheid een rol spelen in zorgplanbesprekingen of bewonersbesprekingen. Sommige organisaties kiezen ervoor om het gesprek hierbij te beginnen met de vraag: 'Hoe is het met u, wat zou u willen?'. Andere organisaties trekken die lijn wat verder door en nemen het spinnenweb als basis. Het spinnenweb kan ook het vertrekpunt vormen voor het zorgplan en zelfs de rapportage kan ingedeeld worden op thema's van het spinnenweb. Nog een stap verder is om, in overleg met het Zorgkantoor, ook het hele kwaliteitssysteem in te richten op Positieve Gezondheid.

In het begin van het traject hebben organisaties verder vooral aandacht voor de effecten op cliënten. Gaandeweg kan het steeds duidelijker worden dat het gedachtegoed ook voor medewerkers goede resultaten oplevert. Aan werkplezier, werkgeluk en vitaliteit van professionals kan jouw organisatie werken vanuit dezelfde principes. Namelijk: aansluiten bij wat van betekenis is, bij de veranderwens en veerkracht van mensen, met aandacht voor het versterken van de eigen regie.

Positieve Gezondheid kan daarmee onderdeel worden van het personeelsbeleid. Praktische uitwerkingen hiervan zijn loopbaan- en functioneringsgesprekken, ziekteverzuimbeleid, inwerken van nieuwe medewerkers en verbinding met persoonlijke en team- ontwikkeltrajecten. Ook hier is een cultuur van veiligheid van groot belang. Dit vraagt bijvoorbeeld om een zorgvuldige afweging wie deze gesprekken aan de hand van het spinnenweb kan voeren. Door het verandertraject Positieve Gezondheid gelijktijdig in te zetten voor cliënten en medewerkers, mits in een veilige setting uitgewerkt, kom je sneller tot een gezamenlijk begrip ervan.

Tot slot benoemen organisaties die aan de slag zijn dat het van belang is om de transformatie aan de waarden van de organisatie te koppelen. Eén organisatie heeft bijvoorbeeld de koppeling met het eigen antroposofische gedachtegoed gemaakt. Dit heeft voor een sterke versterking van het eigenaarschap en inbedding in de organisatiecultuur gezorgd. Door Positieve Gezondheid onderdeel van het meerjarenbeleid te maken houdt een aantal organisaties het op de agenda. Ook de koppeling met kwaliteitskaders biedt kansen ten aanzien van de verankering. De transformatie is namelijk een project dat nooit eindigt.

“Het is een continu proces, het kan zich steeds verder ontwikkelen”



Blaadjes op het spoor

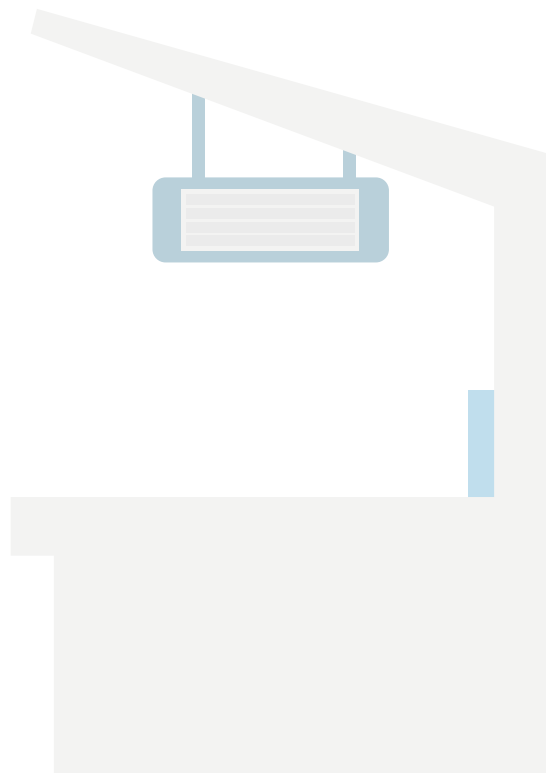
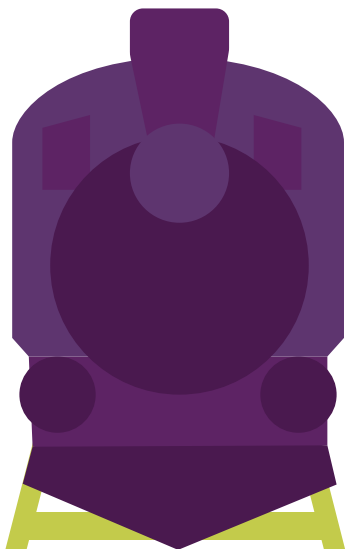
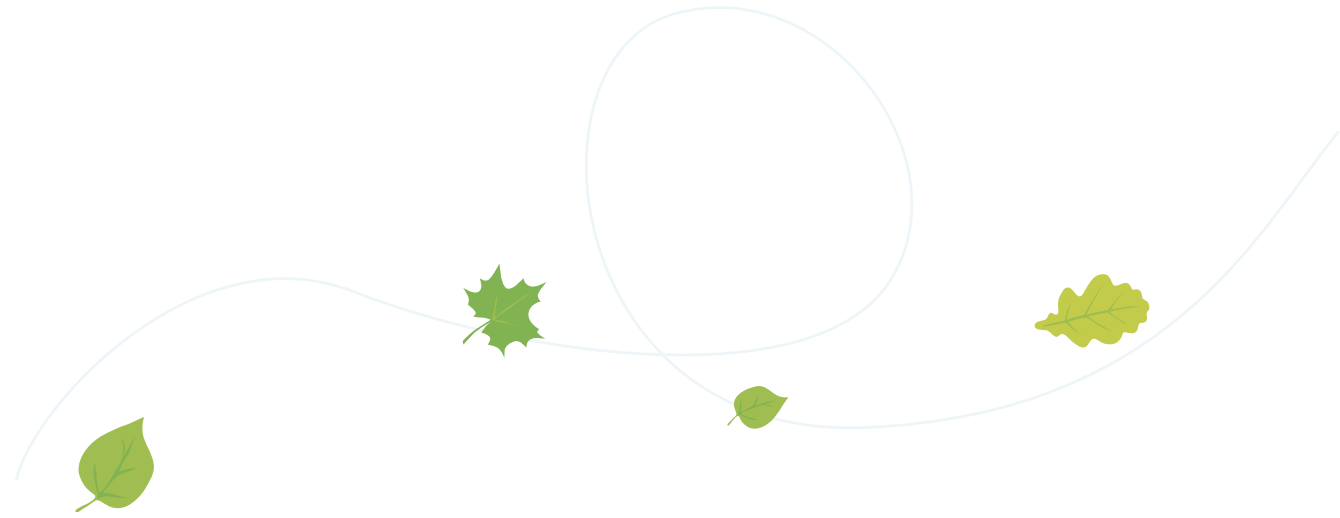
Het risico dat aan het verwerken van Positieve Gezondheid in bestaande processen en structuren kleeft, is dat het afstand kan creëren. Belangrijk is om te blijven zien dat het voeren van 'het goede gesprek' altijd het uitgangspunt blijft bij Positieve Gezondheid. Zorgprofessionals moeten het concept leven vanuit hoofd, hart en handen. Wanneer zij ermee omgaan als een afvinklijstje, gaat dit voorbij aan de bedoeling van het gedachtegoed.

Het werkt niet voor ieder team om Positieve Gezondheid standaard op de agenda van bijvoorbeeld een teamoverleg te zetten. Soms kan het voelen als een test wanneer het een agendapunt is. Medewerkers slaan dan dicht. Soms kun je beter benoemen wat al goed gaat op het vlak van Positieve Gezondheid, dan het testen of bevragen. Bekrachtig wat goed gaat.



Droombestemming

Wat is de droombestemming, het eindstation van de trein? Waar brengt het werken met Positieve Gezondheid ons? Hoe ziet het er uit, als het concept volledig in de haarvaten van de mens, de organisatie en de maatschappij zit?



Cliëntniveau

De cliënt voelt zich echt gehoord en gezien. Hij heeft inzicht in zijn eigen wensen en dromen. Hij voelt zich vertrouwd en uitgenodigd en durft zich uit te spreken over wat voor hem van betekenis is. Ook cliënten die moeite hebben om hun wensen uit te spreken worden gehoord. Vanuit hun veerkracht werken zij aan datgene wat voor hen belangrijk is, samen met de ondersteuning die zij wensen en nodig hebben. Zorg en welzijn zijn in de ondersteuning verbonden met elkaar en kwaliteit van leven is het uitgangspunt.

Medewerkersniveau

Medewerkers hebben deze manier van denken en kijken volledig geïntegreerd. Ze zorgen goed voor zichzelf en voor de ander. Hun focus ligt op wat ertoe doet voor de cliënt. Zaken die geen waarde toevoegen laten zij weg. Ze luisteren goed en hebben geleerd niet meteen in actie te komen. Medewerkers voelen zich gehoord en gezien. Ze gaan met plezier naar hun werk en voelen zich vitaal, omdat zij zich van betekenis voelen en weten dat hun werk ertoe doet. Het team voelt en neemt eigen verantwoordelijkheid om de goede dingen te doen. Ze kijken goed waar vragen thuishoren en denken buiten de kaders. Er is

een vanzelfsprekende samenwerking met naasten, mantelzorgers en anderen die voor de cliënt van betekenis zijn. Medewerkers zijn wendbaar en ervaren invloed op de invulling van de vragen van cliënten en op het eigen werk. De kwaliteiten en competenties van medewerkers zijn belangrijker dan het opleidingsniveau.

Organisatieniveau

Positieve Gezondheid zit in het DNA van de organisatie. Protocollen en standaarden zijn ondersteunend, niet leidend. Alle randvoorwaarden om te werken met Positieve Gezondheid zijn gerealiseerd. De organisatie faciliteert ruimte om te ontwikkelen. Er is in alle lagen van de organisatie eigenaarschap en leiderschap dat past bij de essentie van Positieve Gezondheid: eigen regie en veerkracht. Het heeft de cultuur veranderd, mensen zijn wakker gemaakt: ze werken aan wat ertoe doet en ervaren dat ze daar tijd voor mogen nemen. Er zijn hoge tevredenheidscijfers en Positieve Gezondheid is een reden om bij de organisatie te komen werken. De organisatie is een woon-leefgemeenschap die met elkaar gevormd wordt, en waarin men naast elkaar staat.

Maatschappij

In de maatschappij is er een hernieuwde focus op zingeving. Positieve Gezondheid loopt als een rode draad door het leven van mensen heen. Zij herwaarderen verschillende aspecten van het leven. Niet alleen het fysieke, mentale of materiele, maar ook zingeving en sociale contacten zijn van belang. Mensen kunnen nadenken over hun eigen welbevinden en hebben snel en makkelijk toegang tot instrumentarium, hulp en handelingsperspectieven. Het denken en handelen vanuit Positieve Gezondheid is ook eigen gemaakt op scholen, in buurten. De vraag bepaalt het antwoord, los van instituten en van schotten in de zorg- en hulpverlening. Organisaties staan met elkaar ten dienste van hen die hulp nodig hebben of kwetsbaar zijn, los van concurrentie en marktwerking. Iedere mens is ontvanger en gever voor anderen, wordt gezien en voegt waarde toe. Mensen maken tijd en ruimte voor oprechte aandacht en waardevrij contact.

Colofon

Auteurs

Femke de Wit, Paulien Vermunt, Meike Schellekens.
Jaar van uitgave 2019.

Dit spoorboekje is gemaakt door Vilans, naar aanleiding van de samenwerking met iPH in het transformatieprogramma Positieve Gezondheid. De tekst is geaccordeerd door iPH.

De inzichten en ervaringen in dit spoorboekje komen voort uit interviews met mensen uit verschillende organisaties die actief bezig zijn met het in de praktijk brengen van Positieve Gezondheid. Dank aan iPH, Santé Partners, Markenheem. KleinGeluk, Jeroen Bosch ziekenhuis, Nij Smellinghe, Zorgstroom, Rudolf Steiner Zorg, Het Laar, Gemiva, Thebe en BrabantZorg en de collega's van Vilans.

Vilans

Vilans, kenniscentrum voor de langdurende zorg, ontwikkelt vernieuwende en praktijkgerichte kennis en versnelt de processen die nodig zijn om die kennis succesvol door te voeren. Dat doen we samen met verpleegkundigen, verzorgenden, huisartsen, specialisten, bestuurders, beleidsmakers, managers en patiëntenorganisaties. En in samenwerking met andere kenniscentra en onderzoeksinstituten. Zo houden we de zorg aan ouderen, gehandicapten en chronisch zieken efficiënt, betaalbaar en van goede kwaliteit. Vilans is sinds februari 2019 partner van iPH.
www.vilans.nl

iPH

Institute for Positive Health (iPH) is dé motor achter de beweging Positieve Gezondheid. De stichting is opgericht door Machteld Huber, de grondlegger van het gedachtegoed. iPH wil de beweging rond Positieve Gezondheid stimuleren, versterken en versnellen. Zo maken we met elkaar van Nederland de grootste Blue Zone ter wereld, een plek waar mensen langer, gezonder en gelukkiger leven dan waar ook ter wereld.

Disclaimer

De inhoud van deze publicatie is met grote zorg samengesteld. Het is echter niet geheel uitgesloten dat de informatie in deze uitgave onjuistheden bevat. Vilans aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.

Redactie

Marit van der Meulen

Vormgeving

Lisa Winters

