



Gebruik zelfreflectiedocument kleinschalig genormaliseerd wonen

(Herbots, Goddaer, Molenberghs, Doucet & Spruytte, versie juni 2013)

Toelichting voor de leidinggevende

Situering

Het zelfreflectiedocument is tot stand gekomen door een werkgroep directieleden die werkzaam zijn in initiatieven voor kleinschalig genormaliseerd wonen in Vlaanderen, met ondersteuning vanuit LUCAS-KULeuven. Ze maken deel uit van de werkgroep kleinschalig genormaliseerd wonen (www.kleinschaligwonen.be).

Het uitgangspunt is geweest te zoeken naar **de competenties waarover medewerkers in kleinschalig genormaliseerd wonen best dienen te beschikken**. De praktijkervaring staat hierbij centraal, aangevuld met inzichten uit onderzoek en internationale voorbeelden.

Het zelfreflectiedocument is bedoeld als een generiek werkinstrument dat in meerdere situaties bruikbaar is:

- voor verschillende types kleinschalig genormaliseerd wonen (één afdeling/leefgroep, hele voorziening, homogeen, heterogeen, enz)
- voor verschillende types teams (opstartend tot ervaren)
- voor verschillende medewerkers (vooral gericht op verzorging, verpleging en paramedici, maar niet exclusief en niet functiespecifiek)

Naast de vormgeving en inhoudelijke opbouw van het eigenlijke instrument, is ook een korte instructie voorzien die verduidelijkt hoe er met dit instrument kan gewerkt worden in de praktijk.

In dit document lichten we het gebruik van het zelfreflectiedocument toe voor de leidinggevende in kleinschalig genormaliseerd wonen.

Doelstelling

Het bijhorende zelfreflectiedocument is opgebouwd uit **veertien competenties die belangrijk zijn voor het werken op een afdeling/leefgroep kleinschalig genormaliseerd wonen** (al dan niet voor bewoners met dementie).

Deze competenties zijn samengesteld door consultatie van gelijkaardige instrumenten en door praktijkervaring. Ze zijn gekozen voor hun generieke waarde, los van specifieke functies of diploma's.

Elke competentie wordt omschreven met een algemene definitie.

Elke competentie wordt ook geconcretiseerd door vier typeringingen, met een wisselende mate van realisatie van de competentie.

Doorheen de opbouw van dit instrument is duidelijk geworden, dat de kracht ervan vooral ligt in het bieden van een handvat voor de medewerker om naar zijn/haar eigen functioneren te kijken. Daarom is het instrument ook een '**zelfreflectiedocument**' genoemd.

We zien meerdere mogelijkheden met dit instrument.

- (1) Het kan in de eerste plaats worden gebruikt **in de dialoog met individuele medewerkers**. Hier staat de dialoog centraal tussen de leidinggevende en de medewerker.

Enkele mogelijkheden van het instrument zijn:

- Als leidraad en houvast voor nieuwe medewerkers
- Als instrument om medewerkers te begeleiden en bij te sturen bijvoorbeeld tijdens een evaluatiegesprek
- Als onderdeel van een functioneringsgesprek (mits er ook ruimte is voor een open inbreng en meer open vragen)
- Als middel om eigen verwachtingen en kwaliteiten bespreekbaar te stellen
- Als middel om zicht te krijgen op de eigen competenties en talenten
- Als hulpmiddel om groeikansen te bieden en concreet te verduidelijken voor medewerkers en hierover afspraken te maken
- Als middel om zicht te krijgen op de eigen grenzen van functioneren ten aanzien van bewoners, familie en collega's

- (2) Het kan ook gebruikt worden als een **instrument voor het teamfunctioneren**. Hier staat de discussie en bespreking binnen het gehele team centraal.

Concreet zien we de volgende mogelijkheden:

- Met de teamleden bepalen wat er verwacht wordt voor elk van de competenties, en dit voor alle medewerkers
- Het teamfunctioneren in beeld brengen en de complementariteit van de individuele medewerkers bekijken. Met welke sterktes vullen de teamleden elkaar aan?
- Tussentijds een competentie bespreken in team en verbeteracties eraan koppelen en opvolgen.
- Het instrument is ook bedoeld om de zelfstandigheid en eigenaarschap bij de medewerkers te vergroten. Zodat elke medewerker een grotere verantwoordelijkheid kan krijgen en dragen en er kan gegroeid worden naar 'zelfsturende teams'.
- Bijdragen tot een positieve teamcultuur door het benoemen van kwaliteiten en het zien van grenzen binnen de vooropgestelde kaders

Het instrument wil de nodige vrijheid bieden aan elke afdeling/leefgroep of voorziening. Het is belangrijk dat het voldoende kan aansluiten bij de eigen individuele visie en werking.

We zien het instrument daarom ook als een middel om per team, per afdeling te bepalen welke verwachtingen men heeft ten aanzien van bepaalde competenties. Dit kan verschillen van afdeling/leefgroep tot afdeling/leefgroep, maar ook van voorziening tot voorziening. Ook de doelstellingen die eraan gekoppeld kunnen worden, zullen wellicht variëren per afdeling of doorheen het groeiproces van medewerkers of een team. We lichten de mogelijkheden toe.

Het instrument kan worden gebruikt als **vertrekbasis voor de uitwerking van een meer concrete of functie-specifieke benadering**. Het team kan samen vastleggen wat er precies verwacht wordt aan competentie specifiek voor zorgkundigen of hoe een bepaalde typering van competentie zich nog concreter vertaalt.

Voorbeeld: Een team vindt dat alle medewerkers voor de competentie 'bevorderen van woon- en sfeer' de bekwaamheid zouden moeten bezitten om 'telkens op zoek te gaan naar daginvulling en sfeer, maar dat dit vlotter kan gehanteerd worden voor een individuele bewoner dan voor de groep' (= tweede omschrijving op het zelfreflectiedocument). En voor een zorgkundige betekent dit misschien concreet iets anders dan voor een verpleegkundige of paramedicus op de afdeling. Het is dus mogelijk dat de vertaalslag nog verschillend is voor bepaalde functies. Deze concretisering en uitwerking laten we aan de afdelingen en de voorzieningen.

Belangrijk is mee te geven dat de vier typering per competentie bedoeld zijn als hulpmiddel en dat scoring géén doel op zich vormt. Het is vooral een vertrekpunt voor dialoog: tussen medewerker en leidinggevende of binnen het team. Het is aan de leidinggevende om dit veilige klimaat ook te scheppen.

Concrete tips voor praktisch gebruik:

Uit de eerste ervaringen konden we een paar adviezen en mogelijkheden destilleren ter inspiratie:

- Medewerker en leidinggevende vullen vooraf het zelfreflectiedocument in. Het vormt een onderdeel van een functioneringsgesprek, samen met open vragen zoals het ziekteverzuim, de carrièreplanning en de zorg voor zichzelf
- Laat het gesprek altijd beginnen door de medewerker en de voorbereiding die hij/zij maakte. Neem daarna pas als leidinggevende jouw perspectief ter hand.
- Laat genoeg ruimte voor de eigen woorden en eigen formuleringen van medewerkers. Pin medewerkers niet uitsluitend vast op de voorafgeformuleerde omschrijvingen uit het document.
- Vraag als leidinggevende door waarom een medewerker zichzelf herkent in een bepaalde typering. Werk zoveel mogelijk met concrete voorbeelden.
- Hou het tijdsperspectief voldoende ruim en kijk verder dan de afgelopen dagen of week.
- Probeer leerpunten altijd om te buigen naar sterktes
- Het bespreken van de competenties vormt een zeer goede aanleiding om stil te staan bij de thematiek van grenzen: Wat zijn de grenzen van het functioneren van de medewerker? Houdt de medewerker rekening met grenzen ten aanzien van bewoners en familie? Houdt de medewerker rekening met grenzen ten aanzien van collega's? In welke mate bewaakt de medewerker de eigen grenzen en neemt die 'zelfzorg' op? Net omdat dit thema zo belangrijk is in hulpverlening voor ouderen is het niet opgenomen als aparte competentie, maar beschouwen we het als een thema dat in het vervolg van het gesprek moet worden opgenomen.
- Het is mogelijk om het gesprek te beperken tot vier competenties. In de voorbereiding wordt de medewerkers dan gevraagd wat voor hen twee sterktes zijn en twee leerpunten zodat meteen verdiepend kan worden gewerkt.
- De doelstellingen en afspraken die na afloop van het gesprek worden gemaakt kunnen best worden gedocumenteerd en ondertekend, zodat verdere opvolging makkelijker is.

Colofon

© Herbots, B., Goddaer, J., Molenberghs, C., Doucet, D., Spruytte, N. (juni 2013).

Dit zelfreflectiedocument is in 2013 ontwikkeld door een aantal deelnemers van de Netwerkgroep Kleinschalig Genormaliseerd Wonen voor Ouderen in Vlaanderen. Betty Herbots (wzc Floordam Melsbroek) bereidde het instrument voor. Nele Spruytte (LUCAS KULeuven) werkte de bijhorende leidraad voor leidinggevende en medewerker uit. Jan Goddaer (wzc Lichtendal Kortrijk, wzc De Weister Aalbeke) Carla Molenberghs (wzc Huis Perrekes Geel) en Dirk Doucet (wzc Ten Kerselaere Heist op den Berg) zorgden voor inhoudelijke aanvullingen en verbeteringen. Suggesties voor verbetering of feedback zijn mogelijk naar het kennisknooppunt kleinschalig wonen: www.kleinschaligwonen.be of kennisknooppunt@dementie.be.