

AAN MIJN HOOFDPERSOON,

Een berichtje van mij, eigenlijk bedoeld voor jou, ook al zul je het niet zelf kunnen lezen.

Sorry, het heeft even geduurd. Er kwam van alles tussendoor. Zo heb ik een nieuwe baan met voor mij geweldige ontwikkelmogelijkheden.

Jij bent iemand, die precies aanvoelt wat er om je heen gebeurt. Je kan het helaas niet communiceren zoals wij dat doen. En daar schuilt een enorm gat in begrijpen; elkaar echt begrijpen lukt me niet én jij loopt er soms ook in 'vast'.

Ik ben je dankbaar dat ik ongeveer anderhalf jaar in jouw wereld mocht komen. Je liet me naast je zitten. Je aaitjes over mijn schouder bevestigden dat je me aardig vond.

Ik wens je het allerbeste toe. Voor nu en voor in de toekomst. Ik wens dat alle plannen zullen bijdragen aan een verhoging van jouw kwaliteit van leven.

En voor diegenen om jou heen: Ik heb me altijd welkom gevoeld. Ik heb veel verhalen gehoord. Altijd was er ruimte voor humor, inzet en de zorg voor een ander.

PROJECT WAVE

HOE WERELDEN VERSCHILLEND KUNNEN ZIJN

...

Helemaal elkaar begrijpen of altijd begrepen worden is lastig, schrijft Marcel aan zijn hoofdpersoon.

Het was een zoektocht voor Marcel om in te stappen in de wereld van zijn hoofdpersoon. Marcel is ex-militair en weet als geen ander hoe belangrijk het is om in een goed functionerend team te werken. Voorheen bood hij hulp in internationale conflictgebieden vanuit het idee dat iedereen recht heeft op kwaliteit van leven.

Hij start in het Project Wave met de wens om van anderen te mogen leren en een inkijk te krijgen in een andere, ook uitdagende keuken.

Halverwege 2021 kijkt Marcel terug op dat traject, hoe hij van het ontmoeten van zijn hoofdpersoon via het introduceren van termen als 'structuur', 'leiderschap' en 'samenwerken als gedragskundige, begeleider en teamleider' uiteindelijk versneld afscheid nam van zijn hoofdpersoon.

Twee jaar geleden ben ik gevraagd om mee te doen met een onderzoek. Een onderzoek waarin ik vanuit mijn specialisme en expertise een blik mocht werpen op hoe ik tegen de zorg aan kijk en wat er naar mijn mening voor verbetering vatbaar zou zijn. Dat leek mij dankbaar werk. Mijn invloed op het grotere geheel, maar ook om het leven van mijn hoofdpersoon ietsjes te verbeteren. Ik bedoel dan de omstandigheden waarin de hoofdpersoon leeft of gaat leven.

Marcel herinnert zich nog goed dat hij de eerste keer op weg ging naar zijn hoofdpersoon.

Ik zit in de auto onderweg naar de plek waar de hoofdpersoon woont en leeft. Ik vind het best wel spannend. Allemaal vragen schieten door mijn hoofd: Wat tref ik aan, hoe ziet hij eruit, hoe reageert hij op me en welk gedrag moet ik me aanmeten?

Ik maak kennis met de mensen die zorgen. Ik ben behoorlijk onder de indruk van ze. Met name voor de hoeveelheid zorg die ze in zich hebben.

Na de eerste ontmoetingen is het aan Marcel om zich verder te verdiepen in zijn hoofdpersoon. Hij verbaast zich over alle beperkingen in het leven van de hoofdpersoon. Langzaam gaat de verbazing over in zoeken naar mogelijkheden.

Ik verdiep me meer en meer en lees wat er allemaal is gebeurd. Ik lees over hoe mijn hoofdpersoon is geworden zoals hij is. Het valt niet mee om mezelf te verplaatsen in zijn wereld en hoe ik daar zelf in zou leven. Vanuit mijn perspectief zie ik zeer veel beperkingen en weinig ontwikkelmogelijkheden. Nooit brommer of scooter kunnen rijden, op stap om een terrasje te pakken en flirten met wat dames (of heren) en dan je autorijbewijs halen.

Maar het is zoals het is: er zijn veel beperkingen. Maar er is ook het besef dat de uitdagingen en ontwikkelingen van mijn hoofdpersoon op een nieuw vlak liggen. Ik vraag me steeds meer af:

- Wat dan wel?
- En hoe dan?
- Wat kan ik doen vanuit mijn cirkel van invloed om zijn wereld een klein beetje beter/groter/uitdagender/anders te maken?
- Waar liggen zijn grenzen en is er genoeg uitdaging om beperkingen te beperken?
- En wie doet dat dan en hoe en wat is er allemaal nodig?

Marcel ervaart al snel hoeveel mensen er om zijn hoofdpersoon heen aan het werk zijn. Een periode lang observeert hij alles wat er gebeurt in het dagelijks leven van zijn hoofdpersoon.

En zijn focus richt zich steeds meer op de hoeveelheid verschillende kennis en ambities die de mensen om zijn hoofdpersoon heen meenemen.

Die observaties brengen Marcel bij een drietal punten die efficiënter kunnen: leidingnemen, besluitvorming en helder communiceren.

Marcel onderzoekt in gesprekken met zorgprofessionals hoe en wie invloed kan uitoefenen. De eerste stap daarin is altijd om goed contact te maken met je gesprekspartner. Daarna de context waarin iemand werkt helder krijgen, en waar ieders verantwoordelijkheid ligt. De laatste stap is dan kijken naar de doelstellingen van de organisatie.

Dan vangt de coronapandemie aan, wat neer komt op beperkende maatregelen voor iedereen, en daarmee nog meer beperkingen voor Marcells hoofdpersoon.

Marcel verbaast zich over de drive van de begeleiders, maar ervaart hij ook hoe beperkt zijn eigen invloed blijkt te zijn op het leven van zijn hoofdpersoon. Marcel geeft een workshop over persoonlijk leiderschap en gaat coaching gesprekken aan met medewerkers.

In gesprek met de gedragsdeskundige, teamleidsster en begeleider grijpt hij steeds terug op zijn mantra: 'Wie is waarvoor verantwoordelijk en waarom?'

Voor Marcel zit een winstpunt in het beter richting geven aan de grote drive en betrokkenheid van zorgprofessionals. Met 'structuur' en 'leiderschap' zou de zorg veel verder kunnen komen, aldus Marcel.

De praktijk is helaas ook weerbarstig. Marcel zit ondertussen allerlei gaten in het zorgstelsel zitten. Die gaten opvullen of aanpakken is niet iets wat wordt gedaan, valt hem op. Het is een gegeven.

Marcel ziet dat de samenwerking tussen de gedragskundige en begeleider, samen met een teamleider de kern is van de zorg. Hij geeft aan hoe hij vindt dat dat vorm zou moeten krijgen en hoe die 3 medewerkers als voorbeeld voor anderen kunnen staan.

Daar blijft hij in investeren, al weet hij dat dit tijd, aandacht en herhaling vraagt om te veranderen. Volgens hem zit daar de kern om de situatie te verbeteren voor zijn hoofdpersoon: duidelijk krijgen wie wat doet en vanuit welke positie.

Marcel stopt voortijdig, omdat hij door de pandemie ander werk gaat doen. Ondanks dat is hij heel dankbaar voor wat hij in anderhalf jaar heeft meegemaakt binnen Project Wave. De contacten met de hoofdpersoon en alle mensen daar omheen heeft hij altijd enorm gewaardeerd. Marcel stapt weer in zijn eigen wereld.

Marcel bedankt nogmaals iedereen voor het feit dat hij onderdeel mocht zijn van het Project Wave.

Niemand zat erop te wachten en er komt een soort pauze in het aantal momenten in de contacten tussen mij en mijn hoofdpersoon. Plotseling zijn er nog meer restricties, andere omgangsvormen en externe factoren. Er komt een schok in alle dagelijkse gang van zaken. Voor iedereen is het aanpassen. Ik vraag me af: 'Hoe is dit voor jou?' Zoveel behoefte aan een gestructureerd ritme en dan wordt dat ritme door een pandemie verstoord. Buiten de macht van iedereen om.

Ik heb veel waardering voor de mate waarin verzorgers oog hebben voor een ander. Niet te bevatten voor mij! En dat is soms ook de valkuil. Zonder die enorme drive, die intrinsieke motivatie en het doorzettingsvermogen is het leven van vele bewoners niet te doen. Ik probeer steeds weer te ontdekken waar ik invloed kan hebben. Gelukkig ben ik niet de enige die een dergelijke zoektocht maakt. Er zijn goede gesprekken met de gedragsdeskundige, de teamleidsster, de begeleider en een aantal verzorgers. Ik zie resultaat van die gesprekken terug in andere programma elementen. Er is een concrete begeleidingsstijl vanuit het team voor mijn hoofdpersoon. Er wordt van alles gedaan. Al gaat dat nooit via een rechtstreekse leercurve zoals in de theorie wel het geval is. Het is continu vallen en opstaan.

Hoe alle intrinsieke motivatie te richten en te stroomlijnen? Daar zijn heldere richtlijnen voor nodig. Heldere structuren helpen bij het verkrijgen van verantwoordelijkheid. Weten waar de bevoegdheden en verantwoordelijkheden liggen dragen bij aan het verbeteren van vele werkvloerelementen.

Het was een zoektocht in de structuur van de organisatie. Het uitdragen van doelstellingen, communiceren van doelstellingen, het gebruik maken van het 'oogmerk', het uitleggen van de "wat" en vooral de "waarom". Laat het "hoe" over aan de werkvloer. Maak terugkoppelingen om de cirkel rond te maken en de werkvloer zal zich nog beter gehoord en erkend voelen.

Er zitten altijd gaten in de zorg. Denk aan het meer inzetten van maatschappelijk werkers, wat minder gebeurt met sociale medewerkers van vroeger. En de momenten dat bewoners naar huis zijn zonder goede contacten tussen ouders en de woning, waar ze normaliter verblijven. De personen met wie ik te maken heb gehad hebben na verloop van tijd weer een andere functie. Daarmee is er een onderbreking in de continuering van het programma. Het is dan weer wennen aan nieuwe mensen, die de zorg toch weer op hun eigen manier gaan toepassen. Dat kan trouwens ook voor verbetering zorgen.

En zo zijn er nog vele een aantal gaten te bedenken, maar om één of andere reden ook zo blijven bestaan. Hoe frustrerend voor de mensen die de directe zorg voor een cliënt mogelijk maken!

De gedragsdeskundige maakt - op basis van kennis en input van de begeleider - doelstellingen voor de bewoner op vlakken zoals cognitie en sociaal-emotioneel.

De begeleider koppelt resultaten terug en informeert overige verzorgers wat te doen en vooral waarom te doen. De 'hoe' andere verzorgers dat hebben uitgevoerd moet de begeleider weer ophalen en terugkoppelen met de gedragsdeskundige. Op die manier blijft het een continu ontwikkelproces waarbij ieders betrokkenheid bijdraagt aan hetzelfde doel. Zo voorkom je de grote versplintering.

De teamleider dient alle randvoorwaarden voor de begeleider en de gedragsdeskundige te regelen. Meer de proceskant vanuit de organisatie. De teamleider is het doorgeefluik tussen de werkvloer en een echelon hoger in de organisatie. Het zou mooi zijn dat de teamleider geen cliënt-zorg-inhoudelijke beslissingen hoeft te nemen.

De pandemie raakt mij ook. Mijn bedrijf krijgt het zwaar en er komt een kans voorbij die ik met twee handen aangrijp. Ik mag bij een multinational aan de gang. Dit brengt persoonlijk rust en stabiliteit. Woorden die eigenlijk vanzelfsprekend horen te zijn. De geboden kans heeft wel tot gevolg dat ik eerder stop met het onderzoek...



In samenwerking met Gustaaf, Vanessa, Klaartje & Sabine

DANK JE WEL, MARCEL