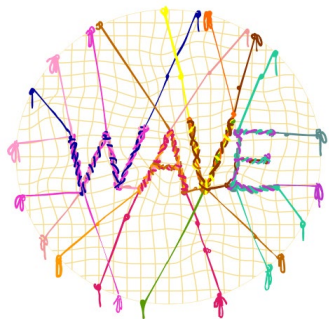




Project WAVE

4^e Bijeenkomst Buitenring

Op 4 oktober 2021 heeft de 4^e bijeenkomst van de Buitenring van Project WAVE plaats gevonden. Na 2,5 jaar zijn we nu in een nieuwe fase van het project belandt. Tijd om er samen over na te denken hoe we gesprek en dialoog in de toekomst gaande kunnen houden.

programma deel 1

- Introductie en terugblik
- Het gesprek gaande houden - Ideeën van deelnemers:
2 vragen voor gesprekken in kleine groepen (30 min.)
 - > Wat zijn jullie eigen ideeën om door te zetten wat je hebt geleerd binnen WAVE?
 - > Wat zijn daarbij mogelijke ingewikkeldheden?
- plenaire terugkoppeling

programma deel 2

- Doorblijven WAVEn - Ervaringen in de trajecten
 - # Outsider-onderzoeker Peter
 - # Teamleider Wout
 - # Docenten Hanne en Elske
 - # Zus Mar-Els
- 2 vragen voor gesprekken in kleine groepen (20 min.)
 - > Wat spreekt jullie vooral aan in de besproken ideeën?
 - > Wat spreekt jullie vooral aan in de besproken ideeën?
- plenaire terugkoppeling



Introductie

Gustaaf Bos:

‘Na ruim twee jaar zijn we nu in een nieuwe fase van Project WAVE belandt: de outsider-onderzoekers voegen in de trajecten als onderzoekers uit. Sommigen gaan verder als bezoeker/vrijwilliger, of als vriend van de hoofdpersoon, of ze blijven betrokken bij een professional.

Een belangrijke doelstelling van project WAVE was en is het inbrengen van relevante kennis van buiten op een passende en langdurige manier. Een outsider-onderzoeker is op die manier een middel om in complexe zorgsituaties ervaringen, kennis en gebeurtenissen te bespreken die niet (meer) worden besproken.

Wij staan nu op een kruispunt. Waar gaan we heen? Hoe gaan we door met de Community of Practice die we de afgelopen 2,5 jaar hebben gevormd? Vanuit project WAVE zullen de komende tijd sowieso de volgende initiatieven worden genomen:

- Expositie over eindproducten, ingewikkeldheden en ruimte in de zorg, etc.
- Ontwikkelen van een leermodule
- Het ophalen van de leeropbrengsten in het onderwijs; het gesprek daarover is al begonnen
- Wetenschappelijke artikelen
- Mogelijk een digitaal platform, waar we kennis kunnen blijven maken en waar we met elkaar en met nieuwe deelnemers kunnen blijven leren.

Vandaag zullen we er samen over nadenken hoe we het gesprek en de dialoog gaande kunnen houden die de afgelopen 2,5 jaar zijn ontstaan.’

Ruim 50 betrokkenen namen deel aan de 4e Buitenring bijeenkomst

- (persoonlijke) begeleiders
 - teamleiders
- orthopedagogen/ psychologen
 - hoofd behandeling
 - outsider-onderzoekers
- familieleden van hoofdpersonen
 - docenten
 - arts in opleiding tot AVG
- vertegenwoordigers van belangennetwerken
 - communicatiemedewerkers
- beleidsadviseur zorgorganisatie
 - manager zorgorganisatie
 - coördinatoren CCE

Het gesprek gaande houden - groepsgesprekken & plenaire terugkoppeling

De groep van ruim 50 deelnemers ging in kleine groepen uit elkaar en daar vervolgens met elkaar in gesprek over 2 vragen (zie rechts). Na afloop koppelden zij plenair terug welke belangrijke punten zij besproken hadden en wat hen was opgevallen.

Een constatering betrof het effect van het project in een meer algemene zin: 'Project WAVE brengt door de dialogische en reflectieve manier van werken op alle lagen binnen een organisatie iets in beweging, je kunt niet anders dan betrokken zijn als je hieraan mee doet. Tegelijkertijd is er het besef, dat je WAVE niet gewoon uit kan rollen en overal zomaar kunt implementeren. Het vraagt om iets anders,- maar wat is dat dan? Dat is niet alleen maar een vraag maar ook een uitdaging.' Lees hieronder en op de volgende pagina nog meer.

Ruimte maken voor een outsider – dat levert het op

- Ruimte maken voor iemand die komt meekijken (een outsider, iemand van een andere organisatie of van een andere woongroep bijv.) maakt de kwetsbaarheid in het systeem rondom een persoon zichtbaar en dat kan waardevol zijn;
- Als er een outsider bij komt, gaat het niet zo zeer om het implementeren van weer iets nieuws, want er is eigenlijk al heel veel. Het gaat veeleer om het faciliteren van (scharrel) ruimte om te experimenteren tussen mensen op basis van eigen intuïtie en expertise. Om te waarderen/erkennen dat niet iedereen op exact dezelfde manier werkt, en dat dit een verrijking kan zijn. In en voor die ruimte moet gezamenlijk verantwoordelijkheid genomen worden door opleidingen, zorgorganisaties en ook door de cliënten-/patiëntenorganisaties; dit vraagt om een cultuuromslag.
- In de WAVE-trajecten ontstond tijd en gelegenheid om los te komen van 'zo doen we dat nou eenmaal': het project liep zo lang en mensen

konden door de inbreng van en uitwisseling met de outsider-onderzoeker daadwerkelijk ervaren dat dingen ook echt anders kunnen gaan.

- Outsiders hebben vaak veel tijd en aandacht aan de begeleiders en aan hun rol besteed. Door de het vele vragen stellen vanuit de outsiders was er ook meer ruimte om je kwetsbaar op te stellen na verloop van tijd.

De blik van buiten dwingt tot reflectie

- De manier hoe een outsider in de praktijk van alledag meeloopt, zorgt er automatisch voor dat ruimte voor reflectie wordt gecreëerd. Dat schuurt soms, maakt zichtbaar waar iets wringt, maar het geeft ook een stuk herkenning van de eigen expertise;
- In sommige teams heerst veel risicomijdend gedrag – dat werd door de blik van diverse outsiders duidelijk en maakte het gesprek daarover vervolgens mogelijk;

>>

deel 1

vraag 1

Wat zijn jullie eigen ideeën om door te zetten wat je hebt geleerd binnen WAVE?

vraag 2

Wat zijn daarbij mogelijke ingewikkeldheden?

- Als je met je team in een vastgelopen situatie zit zonder het door te hebben, kan de outsider ervoor zorgen dat je andere 'inzichten' krijgt. De outsider zorgt er dan dus voor dat ook de insiders buiten de gebaande paden gaan kijken en wandelen;
- Ook een heel stabiel team kan baat bij een outsider hebben, als die het mogelijk maakt dat het team op zichzelf kan reflecteren. Dat schiet er in de waan van de dag meestal bij in, maar kan voor meer bewustzijn over het eigen handelen zorgen,- zowel individueel als op teamniveau;
- Specifieke expertise van buiten naar binnen halen, levert in ieder geval altijd nieuwe vragen op;
- Wens: Kan er standaard 1-2 keer per jaar een team reflectiemoment ingepland worden?!

Nieuwe collega's in het team & nieuwkomer's

- Als er nieuwe mensen in een team komen, proberen ze vooral mee te draaien. De outsider daarentegen had heel expliciet de rol om vragen te stellen die je anders niet zou stellen. Kunnen nieuwe collega's misschien anders ingewerkt worden door ze bijv. stapsgewijs vertrouwt te maken met de hoofdpersoon, met het werk en met het team. De invloed van verloop, personeelwisselingen en de inzet van uitzendkrachten moeten hierbij niet vergeten worden.
- Het zou wenselijk zijn als mensen al vanaf het onderwijs eraan gewend zouden zijn dat soms iemand meekijkt – dan zal je het later normaal vinden dat iemand met je werk mee kijkt, vragen stelt en suggesties geeft;
- De ervaringen van de outsiders zouden als PR voor het vak gebruikt kunnen worden, ze zouden als ambassadeur kunnen fungeren;

Je eigen persoonlijkheid inbrengen

- Je moet 'domme vragen' durven te stellen – dingen die we denken te weten en daardoor niet vragen, leveren juist nieuwe inzichten op. Daarbij zijn kwetsbaarheid en zich durven open te stellen heel belangrijk - en je moet input durven ontvangen;
- Er liggen in teams soms scenario's voor bepaalde (ingewikkelde) situaties. Deze scenario's bepalen hoe in die specifieke situaties gehandeld moet worden. Maar toch blijkt dat niet iedereen de dingen vervolgens op dezelfde manier doet. Doordat een outsider dit zag en benoemde, ontstond er meer ruimte voor de teamleden om situaties bewust op hun eigen manier in te vullen. Daardoor wordt het voor medewerker én client leuker: de druk van de scenario's was dus eigenlijk helemaal niet helpend. Door daarover onderling te praten, bleek ook dat je niet bang hoeft te zijn als je iets niet op "de" bepaalde manier doet, maar dat het juist voor meer werkplezier kan zorgen om bij jezelf te blijven. Het blijkt heel belangrijk te zijn dat begeleiders in hun werk dingen kunnen doen waarbij zij zelf ook zin, plezier en/of ontspanning ervaren; en dit heeft vaak ook direct invloed op de hoofdpersoon. Dit vraagt dus om een andere houding vanuit het team waarin niet iedereen hetzelfde hoeft te doen.
- Het project heeft naast tijd ook menselijkheid opgeleverd. Bij de menselijkheid gaat het in de eerste plaats om de client – diegene meer als mens bejegenen – maar ook over menselijkheid naar begeleiders toe. Begeleiders hebben in een ingewikkeld zorgproces een zware taak en daarin wordt ze vaak tekort gedaan. Dit is niet alleen vanwege een steeds grotere werkdruk en het dikwijls ontbreken van een hecht teamverband, maar ook met een gemis aan samenwerking met en erkenning, waardering en ondersteuning vanuit de zorgorganisatie;

<<



terugkoppelaars

Door blijven WAVE'n

4 mensen die bij WAVE betrokken zijn, vertellen hun ideeën over 'met elkaar kennis blijven maken'.

#1 Peter: Leer- en reflectiestructuur aanleggen vanuit ervaringen bij een andere organisatie

'Wij hebben als outsider-onderzoekers allemaal in organisaties meegekeken waar een tegenstelling in zit. Aan de een kant is het werk in de zorg niet voorspelbaar: je zorgt voor mensen, het is heel afwisselend en het is niet te standaardiseren. Aan de andere kant is het een heel gesloten systeem, iets wat haaks op het onvoorspelbare aspect staat. De organisaties zitten letterlijk op slot, er is weinig ruimte voor uitwisseling en je loopt niet makkelijk bij elkaar in en uit.

Waar zit het lerend vermogen?

Bij de organisatie waar ik zelf bij betrokken was, heb ik onderzocht hoe men daar op het lerende vermogen stuurt. Ik zag dat er vooral naar het functioneren op individueel niveau gekeken wordt. Ik zou voor een systeem pleiten waarbij het uitgangspunt de vraag is: Waar wordt geleerd en waar niet?

Ik zou daarnaast ervoor willen pleiten dat een organisatie echt open gebroken wordt. Maar dat kunnen we met het gezelschap dat vandaag op deze bijeenkomst aanwezig is niet doen. Dat zijn dingen die op het niveau van Raad van Bestuur afgesproken moeten worden.

Met openbreken bedoel ik:

- betrek ouders bij de kwaliteit van het werk
- ga bij elkaar op bezoek
- ga desnoods op reis door het land rondom een onderwerp dat zich voordoet.

Leren mogelijk maken

Met het politievak zie ik parallellen als het gaat over diversiteit en over de breedte van het vak. Dat maakt sommige dingen, bijvoorbeeld daarvoor onderwijs te maken, vrij lastig.

Ik heb bijvoorbeeld in het hele land geprobeerd om contact te maken rondom een aandoening van mijn hoofdpersoon. Mijn ervaring is, dat het haast onmogelijk is om met elkaar in gesprek te komen, laat staan met elkaar aan tafel te komen zitten. Er zijn netwerken voor psychiaters en gedragskundigen maar niet voor de mooie mensen op de werkvloer. Zij moeten naar mijn idee veel meer gefaciliteerd worden om zich vrij te voelen dingen te leren en zich vrij te voelen anderen bij hun leerproces te betrekken. En dat moet je echt niet aan de toeval overlaten.'

deel 2



Peter, outsider-onderzoeker & oud-politieman

#2 Wout: Opzoeken van elkaar binnen een zorgorganisatie en werkbezoek bij andere organisaties

Bij ons team zeggen we weleens: wij gunnen iedereen zo iemand als onze outsider Mark. En dan bedoelen we niet alleen Mark als persoon. Het kan ook op andere plekken van meerwaarde zijn om een outsider met een andere blik mee te laten kijken.

Bij elkaar in de keuken kijken

Door WAVE zijn al heel veel contacten gelegd en heeft onderling veel uitwisseling plaats gevonden. Als je in een casus vastloopt en bij het CCE een consultatie aanvraagt, gaat daar best wat tijd en papierwerk overheen voor dat de consultatie echt plaats gaat vinden. Dat is een drempel die vrij hoog ligt.

Alternatief kan je natuurlijk binnen je eigen organisatie om een coaching vragen of iemand vragen om met je mee te kijken. Maar dan blijf je binnen de eigen organisatie en de eigen visie – een soort slager die zijn eigen vlees keurt. De community die we door WAVE inmiddels hebben opgebouwd, zit tussen deze twee in – we kunnen als professional én outsider bij elkaar in de keuken kijken en bij elkaar mee denken.

Op de eerste Buitenring bijeenkomst heeft iedereen *Jeff* * leren kennen: hoe mooi zou het zijn als we iemand als *Jeff* 2 dagen mee konden laten kijken op woning XY! Hij is vanuit zijn professionele rol aan de ene

kant insider en tegelijkertijd ook outsider omdat hij vanuit een andere organisatie komt en daar een andere visie en een andere werkwijze kent. Afhankelijk van de casus zou dat meekijken korter of langer dan de genoemde 2 dagen kunnen duren.

Op deze manier zou je het vak van (persoonlijk) begeleider ook naar een hoger niveau kunnen tillen: we delen onderling nog veel te weinig terwijl we veel expertise hebben.

Leerling als outsider

Een ander mogelijkheid is, om de rol van outsider ook bij leerlingen neer te leggen. De nadruk zou bij hen, bijvoorbeeld in het eerste halfjaar, op de outsiderrol kunnen liggen en niet alleen op het meewerken in het team. Dat zou voor hun leerproces belangrijk kunnen zijn. En de leerling leert dan ook meteen hoe hij zijn observaties tegenover het team onder woorden kan brengen. Tegelijkertijd is hij een soort spiegel voor het team.

Platform

De lijnen die er door WAVE nu al liggen, zouden we meer vorm moeten geven. We zouden er een echt platform voor begeleiders van moeten maken. Door bijvoorbeeld cv's van (persoonlijke) begeleiders in een soort database te verzamelen om expertise te delen.

* voor meer informatie kijk [hier](#)



Wout, teamleider

#3 Hanneke & Elske: Invoegen in het onderwijs en nieuwkomers daarin trainen

Wij hebben 2 weken geleden met een aantal docenten en coördinatoren van de onderwijsinstellingen en met mensen van WAVE samen gezeten voor een overleg hoe de opbrengsten van WAVE in het onderwijs gebruikt kunnen worden. * Daar willen wij nu in het kort iets over vertellen.

Onze taak vanuit het onderwijs is: leveren wat het werkveld nodig heeft. Daarvoor is het nodig constant in dialoog te zijn. Dat doen we in een driehoek: praktijk, onderwijs en studenten die altijd onderling verbonden zijn.

Samen leren

Samen leren betekent: leerwerkgemeenschappen waarbij docenten van Social Work in de praktijk aanwezig zijn. Zo leren zij samen met de studenten en de praktijkbegeleiders maar ook met de cliënten/bewoners. Op die manier kan aan de ontwikkeling van iedereen gewerkt worden.

Met open blik en out-of-the-box

Een andere belangrijke pijler is het werken met ervaringsdeskundigen. WAVE sluit daar heel mooi op aan: cliënten krijgen door het project een stem. Als onderwijs zouden wij het heel fijn vinden als er voor studenten meer ruimte gecreëerd zou worden om een open blik te behouden, om creatief te experimenteren en out-of-the-box te kunnen denken. De Social Work opleiding bij de HAN is de enige in Nederland die een 11e kwalificatie heeft, namelijk 'Creatief Handelen en Denken'. Daarmee hebben we veel

te winnen om dingen in beweging te krijgen. Door WAVE is er ruimte gecreëerd. Laten we hopen dat die ruimte er blijft - zowel voor studenten als ook voor medewerkers - om te kunnen experimenteren en om met elkaar en ván elkaar te leren.

Positiever en realistischer beeld van de gehandicaptenzorg

Bij studenten is er niet altijd veel animo om in de gehandicaptenzorg te werken. Dat is heel jammer, het is een heel mooi vak. Wij zouden graag samen werken aan een realistisch en vooral positiever beeld van de gehandicaptenzorg zo dat we gemotiveerde medewerkers krijgen, dat verdienen onze cliënten namelijk. Het beeld van de gehandicaptenzorg is bij studenten niet altijd realistisch en de ervaringen van de outsider-onderzoekers kunnen dat beeld volledig maken.

Beroepsonderwijs:

leveren wat het werkveld nodig heeft.

Constante dialoog is hiervoor nodig.



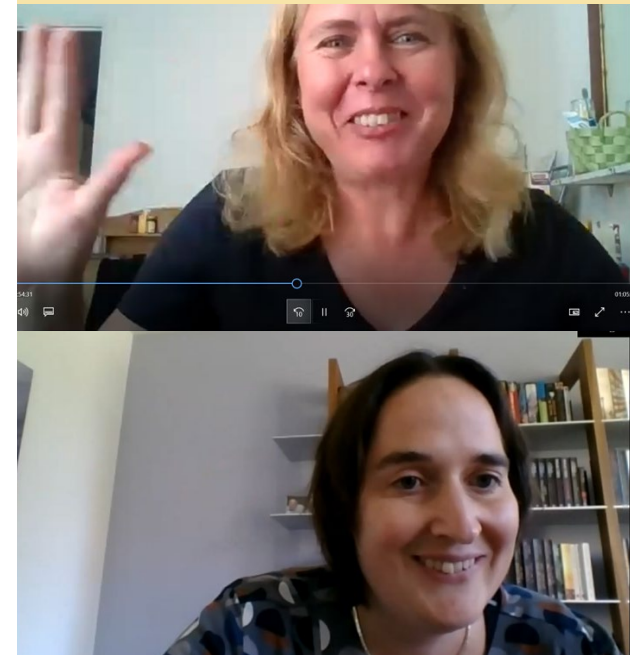
Theorie en praktijk verbinden bijvoorbeeld leergemeenschappen en ervaringsdeskundigen om iedereen een stem te geven



Open blik behouden en ruimte creëren om te experimenteren: out of the box denken, creatieve oplossingen bedenken
Hoeveel ruimte durf je te geven?



beeldvorming GZ: bijdrage leveren aan een realistischer en positiever beeld.



Hanneke & Elske, docenten (HAN)

* voor meer informatie kijk [hier](#)

#4 Mary-Els: Aandacht voor het thuis v/d hoofdpersoon waar mensen mogen komen werken & 1-op-1 aandacht

Gustaaf: Mary-Els, wij hebben afgesproken, dat ik je een paar vragen zou stellen. Maar kan je eerst iets zeggen over de waarde die het volgens jou heeft dat er een outsider, namelijk Anne, bij jouw zus betrokken was?

Mary-Els: De betrokkenheid van Anne was heel groot, en er was meteen een klik tussen haar en mijn zus. Dat was natuurlijk niet onbelangrijk. Anne heeft een aantal dingen gesignaleerd.

Mijn zus zat té vaak alleen, waardoor ze misschien soms nog moeilijker gedrag ging vertonen. Anne is altijd met haar gaan puzzelen* en dat was voor mijn zus herkenbaar. Vanuit die visie heeft Anne de begeleiders gevraagd wat zij voor interesses hebben en wat ze leuk zouden vinden om met mijn zus te doen. Daar zijn een aantal leuke dingen uit voort gekomen die de begeleiders nu met haar doen: wandelen, nagels lakken, gewoon bij haar zijn en breien...

En Anne heeft een aantal mensen over te streep weten te trekken om wat meer échte tijd te besteden áán en mét mijn zus en daarbij leuke dingen te doen i.p.v. alleen maar alle taken te doen die bij het werk horen.

Gustaaf: Je hebt in onze voorbespreking gezegd, dat het juist belangrijk was dat iemand van buiten de zorg ging meekijken. Kan je dat toelichten?

Mary-Els: Iemand van buiten werpt een heel andere blik. Mijn zus heeft al op een aantal huizen binnen de zorgorganisatie gewoond. Begeleiders,

hoe verschillend ze ook mogen zijn, zitten toch vaak vast in een bepaald stramien en worden daarin ook een beetje vastgebonden. Anne keek zoals iemand die de zorg, mijn zus en ook de begeleiders níet kende. Daardoor keek zij op een heel andere manier, ook naar dingen die verbeterd zouden kunnen worden. Zij kon dat ook beter ter sprake brengen dan bijvoorbeeld ik: ik heb tenslotte maar een belang - en dat is mijn zus. Anne kijkt breder, zij hoopt dat ook andere mensen op een dergelijke manier geholpen kunnen worden. Bij haar speelt de persoonlijke verbinding niet zo'n rol als bij mij.

Gustaaf: Waarom zou het volgens jou belangrijk zijn om die blik van buiten erin te houden?

Mary-Els: Ik denk, dat het voor mijn zus heel fijn is dat ze nu een wat 'uitgebreider' leven krijgt. Een beetje zo als het vroeger was. Ze heeft heel lang een beperkt leven gehad en veel op haar kamer gezeten. Nu gaat ze vaker de huiskamer in, ze wordt vaker betrokken bij dingen die er gebeuren. Laatst is ze met iemand een dagje naar De Efteling geweest en heeft daar enorm van genoten. Dat zijn dingen die men jarenlang niet durfde te doen. Anne zei: uiteraard zal ze op de een of andere manier reageren, want het is anders dan anders, maar onthoud haar deze positieve dingen daarom niet. Het is gewoon leuker om samen met een of twee andere bewoners te lunchen dan in je uppie alleen op de kamer een botterhammetje naar binnen te werken. En als het een keer niet werkt, dan gaat ze gewoon terug naar haar kamer.

** voor meer informatie kijk [hier](#)*



Mary-Els, zus van een hoofdpersoon

Door blijven WAVE'n - groepsgesprekken & plenaire terugkoppeling

Na deze vier korte verhalen ging de groep 20 minuten in 7 kleinere groepen uit elkaar en praatte over 2 vragen (zie rechts). De groepen koppelden na afloop plenair terug welke belangrijke punten zij besproken hadden en wat hen was opgevallen. Het bleek, dat alle genoemde ideeën van de vier bovenstaande ideeën al behoorlijk met elkaar verweven zijn. De uitkomsten van de gesprekken laten zich over vier thema's verdelen.

1. Bestaande structuren meer open breken & Out-of-the-Box denken

- Het is niet alleen fijn maar ook heel belangrijk om nog meer out of the box na te kunnen denken en ideeën te kunnen opperen zonder alle beperkingen;
- Het kan veel opleveren om structuren open te breken en kennis/vragen in grotere netwerken te delen. Met name voor persoonlijke begeleiders moet er meer experimenteer ruimte gecreëerd worden en daarvoor is steun vanuit de managementlaag/ teamleiding nodig. Maar de focus op risicomijding is ook in de managementlaag aanwezig, ook daar zouden we meer risico's met elkaar aan moeten gaan;
- Laten we ophouden met praten maar beginnen we samen te werken door alle schotten heen. Het beeld van de schotten is heel herkenbaar, niet alleen tussen organisaties maar ook tussen alle lagen binnen een organisatie;

2. Rol outsider binnen een team (met / zonder expertise in de zorg)

- Het bewust inzetten en benutten van mensen vanwege hun specifieke outsider-blik is heel belangrijk. Het is daarbij ook belangrijk om het

onderscheid te maken tussen professionele en externe outsiders: ze komen verschillende dingen brengen. Je zou per situatie moeten kunnen kiezen of je de één of de ander nodig hebt;

- Bij het inzetten van outsiders moeten de verschillende rollen goed in de gaten gehouden worden, ook m.b.t. tot verwachtingen, en of het team én het bestuur zich open kunnen stellen voor de blik van buiten. Een korte inzet vergt bijvoorbeeld iets anders dan een lange termijn relatie en een student-outsider heeft een heel duidelijke briefing nodig. De ruimte voor de frisse blik kan voor diegene trouwens juist heel spannend zijn, bijv. als iemand nog jong is en nog niet stevig in zijn/haar schoenen staat; misschien is dat makkelijker als je er met 2 leerlingen bent i.p.v. alleen;
- Vraag: wat is de houdbaarheidsdatum van een outsider oftewel wanneer wordt een outsider een insider? Er moet voor het team ook ruimte gemaakt worden om met de input van een outsider te kunnen werken. En er moet geen afhankelijkheid van de outsider ontstaan. Maar het kan wel interessant zijn om hem/ haar na een tijdje weer terug te laten komen om samen te reflecteren;
- Laat outsiders ook meedenken hoe de resultaten van WAVE geïmplementeerd kunnen worden in onderwijs en zorg;

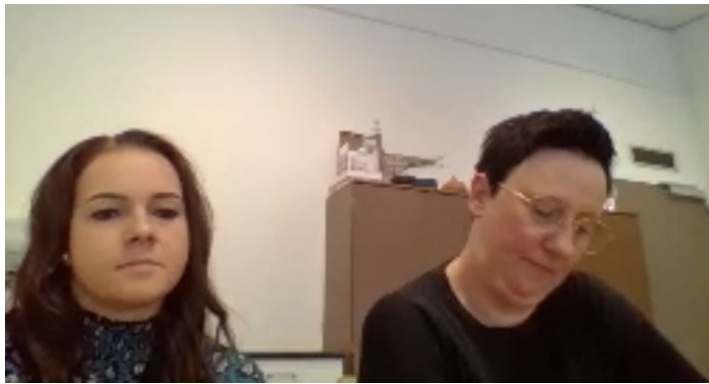
>>

vraag 1

Wat spreekt jullie vooral aan in de besproken ideeën?

vraag 2

Wat is er nodig om de ruimte van outsiders vast te houden, zodat het mogelijk blijft op een andere manier over ingewikkeldheden met elkaar na te denken?



3. Bestaande kennis en verbindingen benutten & uitbouwen

- Worden de krachten die er op de werkvloer zijn wel voldoende benut? Binnen de eigen organisatie worden hulpvragen vaak niet aan elkaar gesteld terwijl dat mogelijk zou zijn. Het lijkt erop dat vragen vaak op het niveau van de managementlaag blijven hangen en er niet naar gekeken wordt waar de kennis m.b.t. de vraag binnen de organisatie al zit.
- Begeleiders zouden zelf direct kunnen beginnen een netwerk op te bouwen door bijvoorbeeld de telefoonnummers uit te wisselen met iedereen die op de Buitenring bijeenkomst aanwezig is. Als zich dan een vraag voordoet waarmee je intern niet verder komt, kan je elkaar vervolgens (uiteraard met de nodige toestemming) extern opzoeken. In de toekomst zouden we in contact kunnen blijven en communiceren via een WAVE platform m.b.v. gegevens over ieders expertise.
- Het is verbazingwekkend dat mensen elkaar casus-overstijgend niet vaak lijken op te zoeken. Kennelijk is door de werkdruk en de krapte aan personeel vaak geen ruimte om bijvoorbeeld tijd in een casus van een andere te steken. Hoe zou dat dan moeten

gaan als het zelfs gaat om een casus buiten de eigen organisatie? En hoe kan je heel praktisch in de waan van de dag contact met elkaar zoeken en organisatie-overstijgend uitwisselen: zou dat bij iedere organisatie op dezelfde manier ingericht moeten zijn, bijvoorbeeld qua beschikbare tijd?

- Als je meer gebruik van elkaars kennis maakt, ligt een punt van aandacht bij de polen 'frisheid' enerzijds en 'veiligheid' anderzijds: hoe kan je frisheid in onderlinge relaties houden met daarbij ook de veiligheid om lastige zaken te bespreken? Hoe werkt onderling feedback geven? Hoe kan je experimenteren aan de ene kant, en je aan de andere kant veilig voelen om elkaar daarop aan te spreken? Hoe zorg je ervoor, niet alles persoonlijk te maken maar ook een systemisch perspectief erin te houden?
- Bouw aan ruimte voor begeleiders om met elkaar uit te wisselen. Het is belangrijk om professionals aan te moedigen in gesprek te blijven en naar het eigen handelen te kijken. Als je bij elkaar kennis kan halen, wordt het vak bovendien nóg leuker en dat kan je ook uitdragen om andere mensen enthousiast te maken. En hoe kunnen we ervoor zorgen dat mensen niet alleen contact

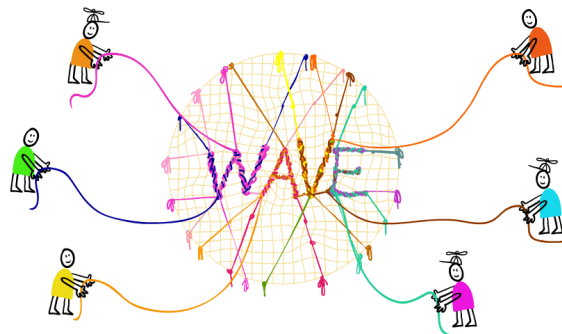
met elkaar opnemen om iets te komen halen maar ook om iets te brengen? Mensen zijn zich niet altijd bewust, hoeveel ze te brengen en te delen hebben en hoe groot hun expertise in werkelijkheid is.

- Vragen of uitwisseling kunnen ook in de vorm van een interview plaats vinden. Interview moet in dat geval echt over iets heel concreets gaan. Er zou een werkwijze voor ontwikkeld kunnen worden om er echt iets uit te halen

4. Vanuit jezelf als persoon in contact zijn met de client

- Jezelf echt meenemen in de relatie tot de client is heel belangrijk, dat blijkt ook uit de verhalen van de outsiders;
- De vraag "Wat vind jij persoonlijk leuk om met je client te doen?" is een heel mooie vraag om aan begeleiders te stellen.
- Het is mooi om met iemand iets te doen vanuit je eigen persoon i.p.v. dat de client erom vraagt: daardoor ontstaat een andere manier van contact maken die vervolgens weer ruimte kan creëren.

<<



Afsluiting & aankondiging

'Vandaag is weer gebleken hoe belangrijk het is om met elkaar te blijven communiceren. Daarbij kwam in het bijzonder de rol van de persoonlijke begeleider naar voren en hoe hun vak versterkt kan worden.

Samen blijven optrekken voor échte erandering

We moeten erover nadenken hoe wij in de toekomst met elkaar blijven optrekken om aan de punten die we met elkaar hebben besproken aandacht te kunnen besteden. Het woord cultuurverandering viel vandaag meermaals; iets wat we onder de noemer WAVE al ruim twee jaar met elkaar proberen tot stand te laten komen.

De insteek van deze bijeenkomst was om nu ook leden van de Raden van Bestuur, directies en mensen uit de managementlaag bij het gesprek te betrekken. Dit is immers vanaf het begin van de WAVE-buitenring-bijeenkomsten door aanwezigen een terugkerend thema geweest: voor echte verandering is meer nodig dan wat wij hier kunnen bespreken of beïnvloeden.

Niet gelukt

Helaas is het ons in deze bijeenkomst niet gelukt om mensen met die functies te laten aanhaken. Het blijft dus nog de vraag hoe we ook

mensen uit de Raden van bestuur, directies en het management betrekken bij hetgeen dat wij hier sinds twee jaar samen bespreken en belangrijk vinden, nl:

- het samen leren, door de hele organisatie heen
- het zo concreet en passend mogelijk ondersteunen van hoofdpersonen en van mensen op de werkvloer, in voortdurende afstemming met elkaar
- het maximaal ondersteunen van mensen op de werkvloer zodat zij alles wat ze in zich hebben kunnen inzetten voor goede zorg

Vervolggesprekken

Vanuit WAVE blijven wij deze dingen ondersteunen en ook meer nadrukkelijk meenemen in vervolggesprekken met directies, Raden van Bestuur, management en ook bijvoorbeeld met de VGN.

Wij zijn ruim tweeënhalf jaar met elkaar op weg en zullen met een voorstel komen hoe we met elkaar kunnen blijven optrekken we moeten vooral blijven doen wat we nu al zo lang en met mooie resultaten aan het doen zijn."

Begin volgend jaar zal een **grote (slot)bijeenkomst van Project WAVE**

plaatsvinden, waarbij we alle bevindingen met elkaar zullen gaan delen. Wij hopen dat deze live zal plaatsvinden en zullen jullie daar op tijd van op de hoogte brengen!