

**Psychologen
staan samen
sterker**



Webinar

Verbinding maken met zorgteams

26 oktober

Sprekers:

Jannet van Klaveren

Maritza Allewijn

NIP Sectie Ouderenpsychologie

Nederlands Instituut van Psychologen

Een beroepsvereniging van én voor psychologen

Psychologen
staan samen
sterker



Zoom handleiding

Mocht je een technische vraag hebben, dan kun je deze stellen in de chatfunctie

We nodigen je van harte uit om inhoudelijke vragen te stellen.

Dit kan via de Q&A functie.

Je kunt een vraag van iemand anders die jij ook interessant vindt een duimpje geven, dan komt deze hoger in de lijst te staan.

Let op! We reageren niet op 'Raise Hand'.



Begeleiden van verzorgende teams in de ouderenzorg

Jannet van Klaveren
Maritza Allewijn

Opbouw van de webinar

- Cyclus van verbindend begeleiden
- Grondhouding van de psycholoog bij het werken met teams
- Groepsprocessen





Wat willen verzorgenden van een psycholoog?

Esther (verzorgende IG op een somatiekafdeling) vertelt hierover:

[Rol van de psycholoog - YouTube](#)

Cyclus van Verbindend begeleiden

Verbinden

Verzorgenden met psycholoog

Verzorgenden met elkaar

Verzorgenden met bewoners

Verzorgenden met instellingsvisie



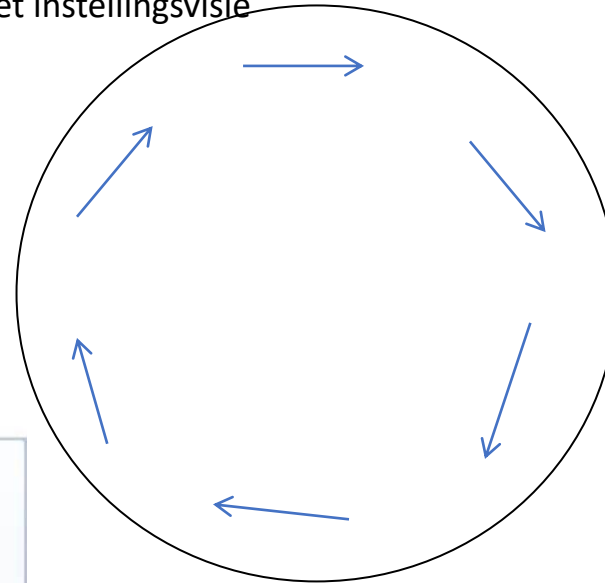
Toevoegen

Kennis: (Psycho)educatie

(Omgangs)advies, behandelplan

Bekrachtiging

Motivatie



Begrijpen

Gedrag, behoeften cliënt(systeem)

Gedrag, behoeften, cognities verzorgenden

Interactie cliënt - verzorgenden

Interactie verzorgenden met elkaar
(teamprocessen)



Grondhouding psycholoog

Mail verzorgende: Mijn collega komt
onnodig in conflict met deze bewoner...



Mediatieve 'drie' hoek

Maatschappij

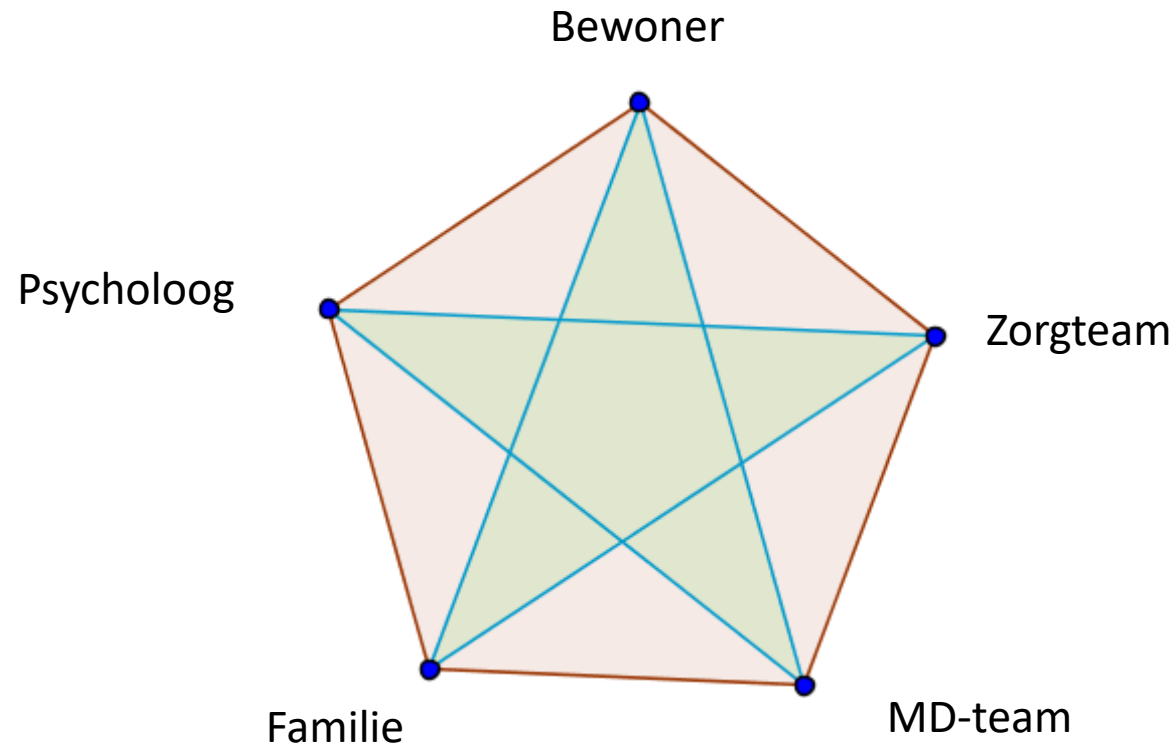
Wet- en regelgeving

Ethiek

Protocollen

Leidinggevende

Organisatie



Werkbegeleider

Financier

Grondhouding psycholoog



- Meervoudige partijdigheid

Meerzijdige partijdigheid is de basishouding van de professional, waarbij de belangen van alle betrokken partijen worden gezien. Dit zónder iemand uit te sluiten en met oog voor de meest kwetsbaren.



- Therapeutische paradox

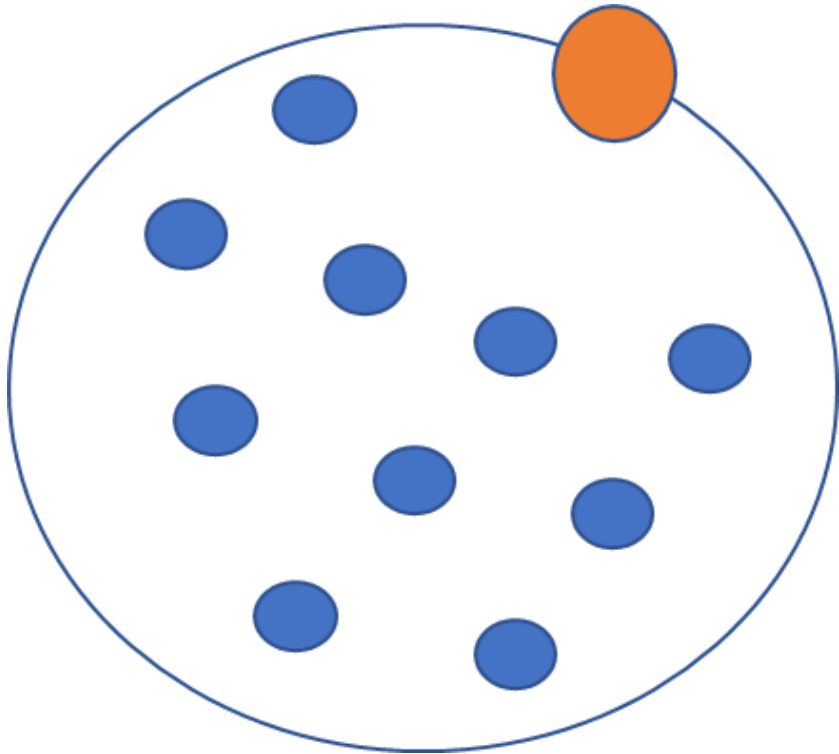
Help mij, maar verander mij niet. Ik accepteer u onvoorwaardelijk zoals u bent, maar ga u toch (helpen) veranderen.

Groepsprocessen

Kenmerken van een verzorgend team:

- Ze werken in 24-uurs zorg: je draagt aan de ander over
 - In wisselende samenstelling en steeds vaker alleen
- 

Jouw positie als psycholoog: procesbegeleider



Optimale positie psycholoog: aan de zijlijn van het team. Met één voet binnen en één voet buiten het team.

Fase van ontwikkeling van een team

Meer sturing van buitenaf nodig:

1^e fase: Begin junior

2^e fase: Eind junior

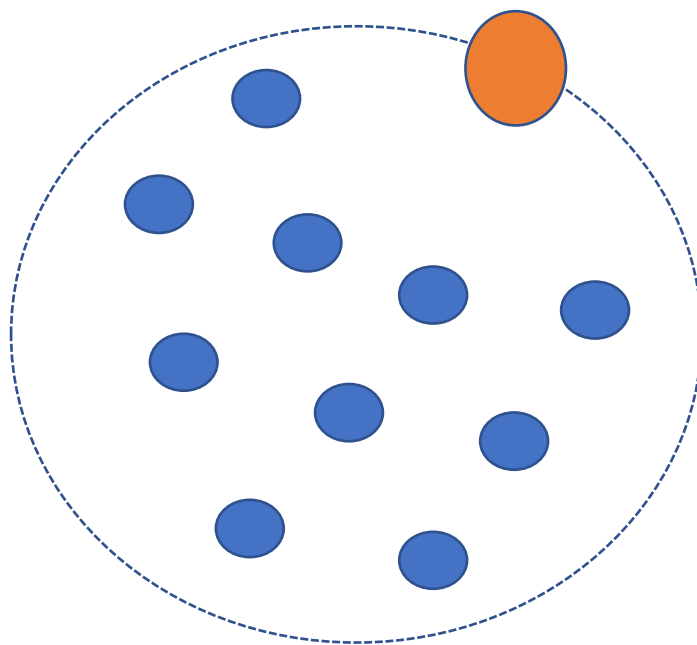
Zelforganiserend: meer zelfstandig:

3^e fase: Begin senior

4^e fase: Eind senior

1^e fase: begin junior: 'Los zand team'

Teamcoaches noemen dit de 'forming-fase':



1^e fase: wat merk jij?

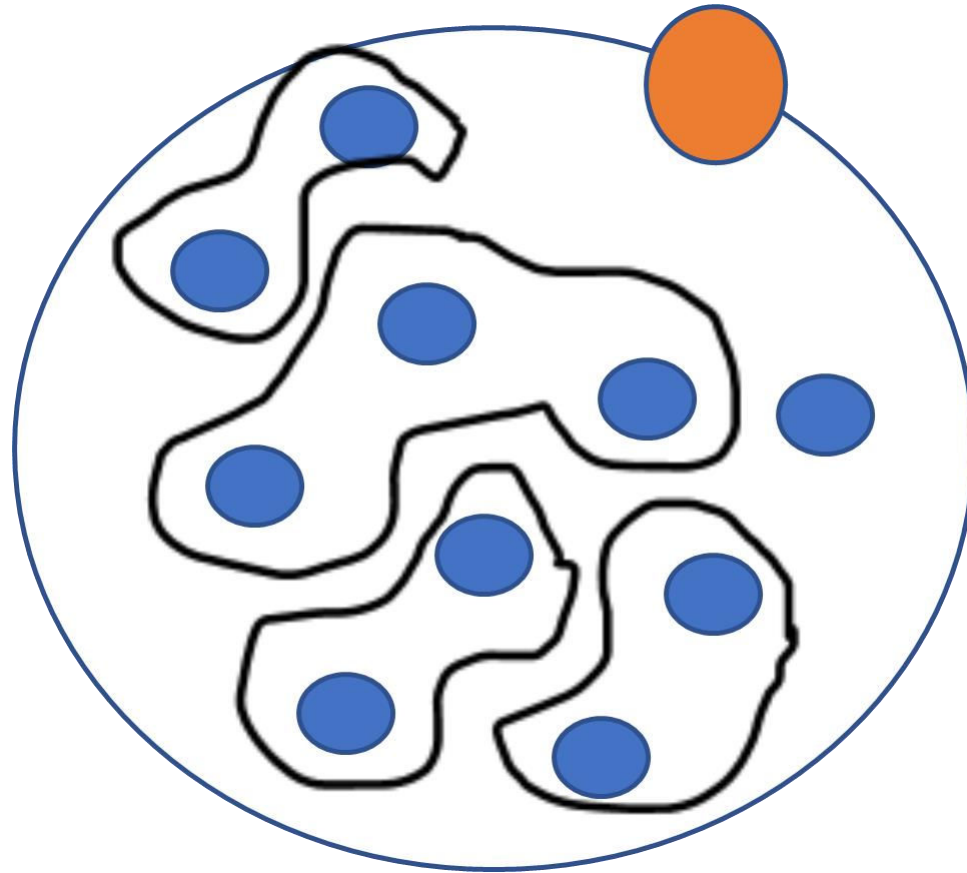
- Taakniveau en context staan centraal in de groep (erg los zand).
- Veel ideeën, weinig besluiten
- Veel overleg in de wandelgangen en 1 –op- 1 –op- 1.....
- Veel ad-hoc en weinig methodisch

1^e fase: Werken met een los zand team

- Creëer veiligheid en wees voorspelbaar
- Verduidelijk het gezamenlijk doel
- Versterk het wij-gevoel en de onderlinge banden
- Vergroot de successen (verlaag de doelen) en pas op voor snelle oplossingen
- Pas op met individuele contacten en structureer je contacten

2^e fase: begin fase

Teamcaches noemen dit de 'storming-fase'



Wat merk jij?

- Veel behoefte aan externe sturing, maar soms ook juist ageren tegen de leiding.
- Geen eigen werk en taakstructuur, maar samenwerken op basis van voorkeur en bekendheid.
- Vaak zijn er subgroepjes, waarbij er soms conflicten zijn tussen groepjes.
- Er is een duidelijke sturing nodig door jou als psycholoog
- Te lang alleen gelaten en niet geholpen om verder te komen: dan **een kiezelsteenteam**

2^e fase: kiezelsteenteam

Dit ontstaat als een team in fase 2 te weinig begeleiding krijgt

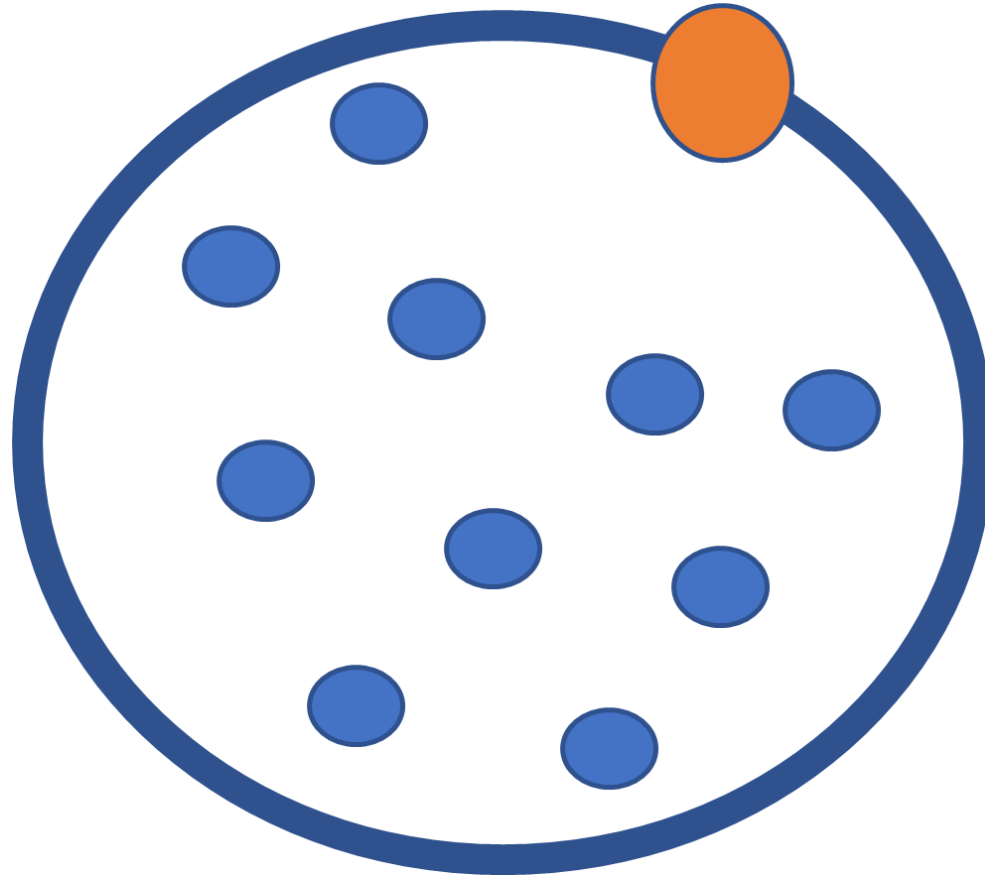
- Meerdere afzonderlijke hechte groepjes met sterke eigen waarden en normen
- Sterke persoonlijke banden
- Grote tegenstellingen tussen groepjes
- Veel onrust bij bewoners en een sterk wisselende benadering

2^e fase: Werken met een kiezelsteenteam

- Vaak is hier sprake van een organisatie probleem: Veel korte contracten, veel vaste roosters, veel privileges, zwakke formele leiding
- Dus: Zoek de oplossing ook in de organisatie, probeer het niet alleen
- Pas op: kies niet voor een kiezel
- Een mix van aanpakken werkt het beste

3^e fase: middenfase

Teamcoaches noemen dit de 'norming-fase'



Wat merk jij?

- Kenmerkend is de onafhankelijkheid van het team. Samen zijn ze verantwoordelijk voor het resultaat
- Taakstructuur en context is duidelijk.
- Meer aandacht voor onderlinge verhoudingen.
- Meer gesprekken over invloed en mate van openheid.
- Te weinig begeleiding of teveel verantwoordelijkheid gekregen:
'Versteend team' = wij samen tegen de buitenwereld

3^e fase: versteend team

Een team kan versteend raken als ze op de verkeerde wijze worden begeleid

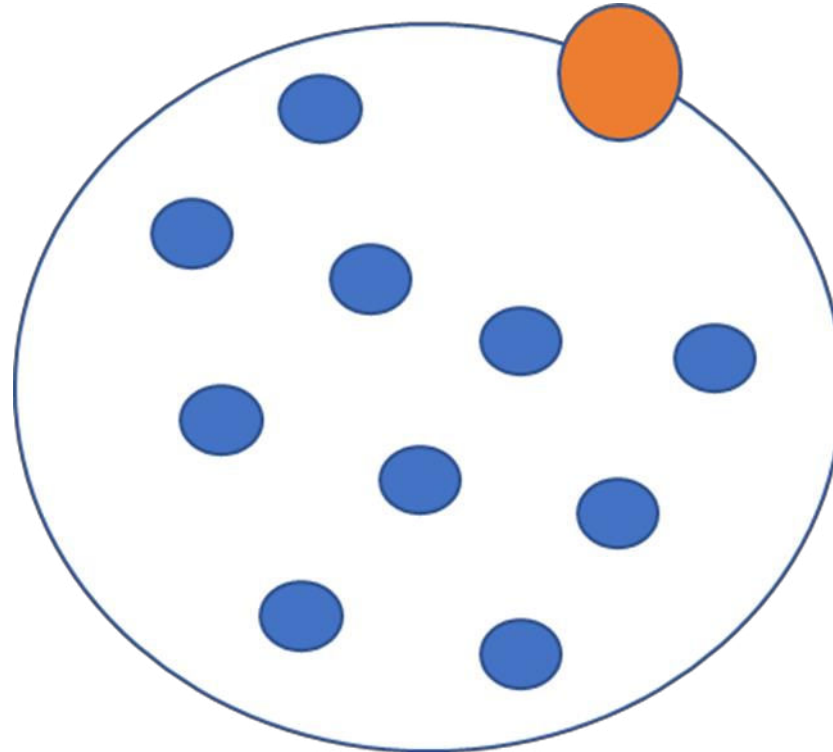
- Zeer taakgericht (zichtbare handelingen)
- Rigide, defensief
- Streng waarden en normen en hoge onderlinge loyaliteit
- Weinig onderlinge communicatie
- Veel verzet tegen de buitenwereld
- Weinig hulpvragen

3^e fase: werken met een versteend team:

- Creëer veiligheid en vermijd strijd
- Bekrachtig het goede
- Pas op voor bondjes
- Pas op voor het oordeel van de rest van de organisatie
- Dit kost veel tijd
- Lage doelen
- Probeer je niet te bewijzen

4^e fase: autonome fase: gezond en volwassen team

Teamcoaches noemen dit de 'performing-fase'



Wat merk jij?

- Goed draaiende taakstructuur en bevredigende relatiepatronen.
- Groep zelf kan leiderschapsfunctie vervullen.
- Volwassen groepsklimaat.
- Goede balans tussen taak en relatie
- Waarden en normen, open en bespreekbaar
- Hulpvragen actief en taak gericht
- Onderlinge communicatie open
- Prettige samenwerking

4^e fase: werken met een volwassen team

- Behoud en versterk de groepscohesie
- Verhelder de groepsdoelen
- Maak resultaten zichtbaar: vier successen
- Maak groepswaarden en normen hoorbaar en bespreekbaar
- Respecteer de groepsrollen
- Blijf onafhankelijk

En tot slot...

- Ben je gefrustreerd?
 - Ben je boos?
 - Ben je teleurgesteld?
 - Conclusie: Je zit in het groepsproces
-
- Interventie: Neem afstand en bekijk wat er aan de hand is!

Belangrijke tip: altijd omgangsoverleg

- Het omgangsoverleg is **de** plek waar gedrag wordt besproken met het zorgteam.
- Organiseer een structureel omgangsoverleg met elk zorgteam.
- Overleg in principe niet met 1 persoon, maar altijd met minimaal 1. Een overleg met 2 verzorgenden is al een omgangsoverleg.
- Doel 1 is: samen een analyse van oorzaken van gedrag maken.
- Doel 2 is: gezamenlijk een plan maken wat betreft interventies.

Belangrijke tip: altijd omgangsoverleg

- Een belangrijk doel van omgangsoverleg is dat zorgmedewerkers zich gesteund voelen in de complexe taak die zij hebben.
- Dit kan zijn doordat zij daadwerkelijk een verandering bemerken in gedrag van de bewoner, maar ook doordat zij het zorgen voor de bewoner als minder zwaar of moeilijk ervaren.
- Wanneer er een structureel omgangsoverleg is, is het makkelijker om op tijd problemen te signaleren en hiermee samen aan de slag te gaan.

**Psychologen
staan samen
sterker**



Bedankt voor jullie aandacht



Nederlands Instituut van Psychologen **NIP**