



Het grote zichtbaar in het kleine

Onderzoek naar de effecten van
de vrije inzet van welzijnsmedewerkers
binnen Pennemes

Onderzoek programma WLLW
oktober 2020





Effect op bewoners

Meer rust bij individuele bewoners, vermindering van onrustig gedrag

Rust voor bewoner



Rust bij één, straalt uit naar andere bewoners

Rimpeleffect



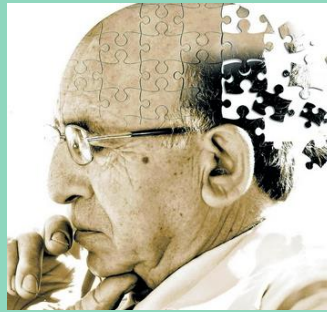
Bewoners die normaal afzijdig blijven komen er nu soms bij

Energie



Meer ogen en oren om te observeren en waar te nemen verhoogt de veiligheid

Veiligheid



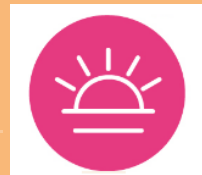
Presentie

Behoeften worden sneller/ beter gezien, door nabijheid en presentie



Kwaliteit van zorg

Invloed op welzijn én op kwaliteit van zorg



De effecten op de bewoners zijn een belangrijke reden voor de verhoging van het werkplezier



Effect op werkplezier en samenwerking

Met hart, ziel en passie kunnen werken en geluksbeleving

Drijfveren



Energie ontstaat bij alle betrokkenen om het, zelf en samen, nog beter te doen

Energie



Plezier IN het werk en plezier OM het werk

Werkplezier



Ontplooiën en uitproberen van nieuwe initiatieven/ ideeën

Ondernemerschap



Vertrouwen

Er is vertrouwen in elkaars intenties



Waarderen van verschil

Respect voor verschil (levens)ervaring en talent, bewust gebruik kwaliteiten



Men ervaart een gezamenlijke opgave waarin samen gepuzzeld mag worden



Effect op uitwisseling, inspiratie en leren

Meer vragen en verwonderen, onderzoeken van andere mogelijkheden

Onderzoekend gedrag



Meer ogen op bewoners leidt tot meer ervaren ruimte voor uitwisseling en reflectie

Fysieke en mentale ruimte



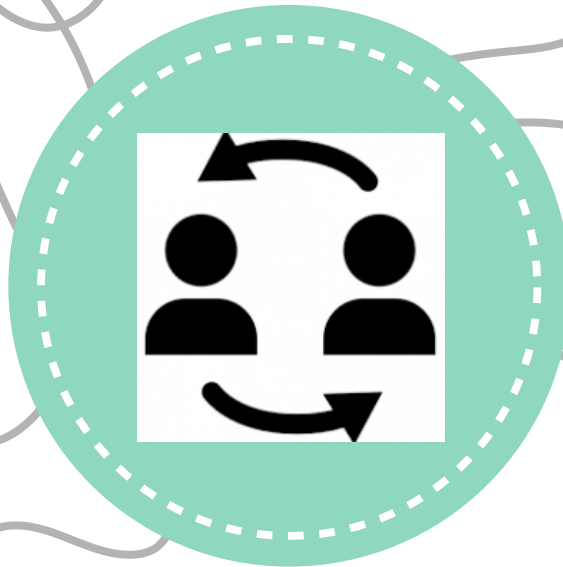
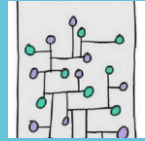
Vrije nieuwsgierigheid en verwondering maakt vragen en uitleg van handelen los
→ verantwoord

Ondertitelen handelen



Ervaring op andere gebieden roept respect op, bereidheid om te volgen.

Andere ervaring(en)



Leren van crisis

Conflict gebruikt als leersituatie, door initiatiefhouders én op de werkplek



Experimenteren

Vrije rol maakt dat mensen uit proberen wat werkt en wat niet werkt, ook in de samenwerking



Ruimte om te leren door een mix van ingrediënten



De belangrijkste successleutels

- 1 Zichtbaar leerleiderschap en veranderkracht
- 2 Positieve effecten op bewoners zijn de grootste successleutel en aanjager
- 3 Onderzoekend mogen vormgeven van een vrije rol nodigt uit tot leren en uitwisseling
- 4 Onderzoekend mogen vormgeven van de samenwerking nodigt uit tot dialoog en reflectie
- 5 Ruimte voor weerstand, tegengeluid en conflict zorgt voor opschudden van mentale kussens en ondersteunt zo meer fundamentele verandering
- 6 Openlijk als waardevol beschouwen en waarderen van passie, talent en andere (levens)ervaring zorgt breder voor meer waardering hiervoor





Veranderkracht

Wat op valt:

- samenhang in veranderverhaal
- duidelijk leidend principe
- leiders die durven zoeken
- eigen leren en reflectie als professionele norm bóven daadkracht
- een wensbeeld dat richting geeft aan gedrag
- aandacht voor verleden, heden en toekomst (*aandacht voor systemische wetmatigheden*)
- aandacht voor ambities én beleving
- conflict als kans om van te leren
- congruentie (keuzes en gedrag kloppend met visie) en consistentie (keuzes doorgevoerd, gevoeld en doorleefd)





Aanbevelingen

1 Steun en faciliteer ontwikkelmogelijkheden en maak gebruik van de eigen kracht

2 Waak voor te vaste vorm van de rol, waar juist vrije ruimte kracht is

3 Ondersteun/ faciliteer onderzoekende gesprekjes over 'goed werk'

4 Onderken en bespreek onderzoekend (culturele) verschillen met als doel om elkaar beter te begrijpen). Maak bejegening en omgangsvormen daar onderdeel van.

5 Blijf ruimte maken voor het delen van verhalen: daarin maken mensen duidelijk wat ze belangrijk vinden, hoe ze zichzelf (willen) zien en hoe ze de wereld ervaren





Aanbevelingen

6 Maak ruimte maken voor verschil in mening en geef ook het 'andere geluid' ruimte

7 Zet zo nu en dan (kleine) waarderende interventies in. *Stimuleer onderzoekende gedrag, investeer in kwaliteit van vragen, stimuleer kleine initiatiefjes en experimenten, waardeer de kleine stappen en successen, geef podium aan nieuwe ideeën.*

8 Voorkom (vanuit behoefte nu) dat nieuwe welzijnsmedewerkers een vast kennisaanbod krijgen. Stimuleer dat mensen leren om hun leerbehoeften te articuleren en te adresseren om zo vragen stellen en (onder)zoeken te stimuleren.

9 Maak ruimte voor reflectie en waarderende feedback en – intervisie.

10 Vier zo nu en dan wat samen wat al bereikt is





**Inzet van
welzijnsmedewerkers
in Pennemes:

een initiatief,
waard om te delen!**

**programma WLLW
oktober 2020**

