

Verslag Kennisbijeenkomst implementatie Kwaliteitsstandaard voor professionals in herstelondersteunende zorg

Dinsdag 7 mei 2024, 13:00-15:00

Aantal deelnemers: 51

Kernboodschap uit de bijeenkomst:

De organisaties die al eerste stappen hebben gezet om de kwaliteitsstandaard te implementeren hebben vooral eerst gekeken: wat hebben we al en wat doen we al met herstelondersteunende zorg? Het bleek dat zij bij de implementatie van de standaard al veel aansluiting konden vinden met de praktijk en dat was voor hen een geruststelling. Je vindt hun goede voorbeelden verderop in het verslag.

Take-away message:

Kijk in jouw organisatie welke dingen jullie al doen op het gebied van herstelondersteunende zorg en sluit hierbij aan in de implementatie van de kwaliteitsstandaard. De eerste stappen die je zet kunnen ook kleine stappen zijn.

Link naar kwaliteitsstandaard en relevante documenten: [Kwaliteitsstandaard voor professionals in herstelondersteunende zorg - Vereniging Valente](#)

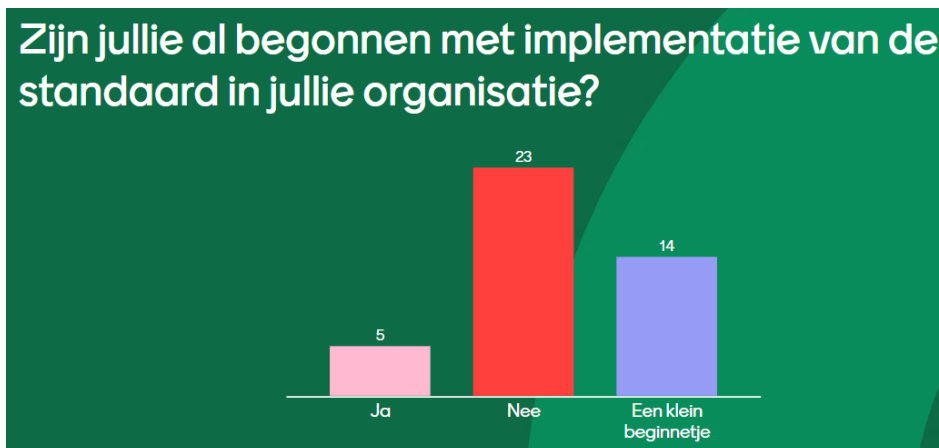
1. Introductie en presentatie kwaliteitsstandaard door Ineke

Ineke begint met iedereen welkom heten en geeft vervolgens een korte presentatie over de kwaliteitsstandaard zodat iedereen op de hoogte is van de huidige stand van zaken met betrekking tot de standaard. De aanleiding voor het schrijven van de handleiding is de toenemende aandacht voor herstel, niet alleen in Nederland, maar ook in verschillende Europese landen en in de Verenigde Staten. In de standaard is een definitie gegeven van herstel als een uniek proces waarin mensen veerkracht ontwikkelen, leren omgaan met ontwrichtende ervaringen en het leven weer oppakken. Daarnaast vertelt ze een klein stukje over de totstandkoming van de standaard. Het proces is begonnen in 2021, toen werd door de leden van het basisnetwerk BW&B opdracht gegeven om een landelijk kwaliteitsstandaard te maken om het vakmanschap van de professional te versterken en te profileren. De standaard kwam tot stand op basis van het van-voor-door principe. In alle stappen van de ontwikkeling zijn de leden van Valente betrokken geweest. Uiteindelijk is de standaard in 2023 bestuurlijk vastgesteld in de basisnetwerken BW&B en MO. Nu ligt er een implementatie- en onderhoudsplan waar leden mee aan de slag kunnen om de kwaliteitsstandaard in hun eigen organisatie te implementeren. Implementatie van de standaard bij alle leden van Valente zal bijdragen aan de meerwaarde van de standaard, namelijk erkenning van het vak en de herstelprofessionals en het eenduidig uitdragen van de herstelvisie.

- Zie voor meer informatie ook de sheets van de presentatie in de bijgevoegde stukken van de kennissessie.
- Ineke sluit af met de vraag/oproep: Kunnen we aan de slag met de kwaliteitsstandaard in de eigen organisaties?

2. Mentimeter als graadmeter

Als tweede wordt een Mentimeter gedeeld om uit te vragen hoever de aanwezigen al zijn met de implementatie van de kwaliteitsstandaard. Het is bedoeld als graadmeter om te kijken waar organisaties nu staan en ook om ideeën uit te wisselen als er organisaties zijn die al eerste stappen hebben gezet.



Uit de Mentimeter komt over het algemeen dat veel organisaties nog oriënterende zijn over hoe ze de implementatie van de kwaliteitsstandaard willen aanpakken. Het is soms nog zoeken hoe de standaard zich verhoudt tot de andere kwaliteitskaders waar organisaties mee te maken krijgen. Toch zijn een aantal aanwezigen al begonnen en hebben ook geprobeerd om hierbij zo veel mogelijk aan te sluiten bij de huidige praktijk waarin herstelgerichte zorg vaak al wel een plek heeft.

3. Ambassadeurs aan het woord

a. SMO Traverse: Malou Deenen en Björn Walenberg

Malou en Björn vertellen namens hun organisatie, SMO Traverse, over hoe zij een start hebben gemaakt met de implementatie van de kwaliteitsstandaard. Ze vertellen:

SMO Traverse is een stichting voor maatschappelijke opvang in Midden-Brabant en we hebben de kwaliteitsstandaard geïmplementeerd met betrokkenheid van bestuurders en managers. We hebben het proces van het opstellen en implementeren van de kwaliteitsstandaard met Valente actief bijgewoond. De standaard helpt ons intern uniforme taal te spreken en extern onze aanpak te versterken.

Voor het implementatieproces zijn we begonnen met een inventarisatie van wat er al is op het gebied van herstelgerichte zorg binnen de organisatie. Hierbij werden de drie aspecten van de standaard – basishouding, kennis en vaardigheden – meegenomen. We zagen al veel overlap tussen bestaande praktijken en de standaard.

Om de standaard praktisch toe te passen, hebben we ons gericht op het versterken van onze kernwaarden. De kernwaarden die lopen, als het goed is, overal doorheen, het wordt een soort moreel kompas bij de handelingen van onze medewerkers. Daarnaast hebben we ook ingezet op het bevorderen van persoonlijk leiderschap. Dit omvatte onder meer het gebruik van persoonlijkheids- en drijfverentests voor medewerkers, gevolgd door gesprekken met talentcoaches om talenten en competenties te identificeren en te ontwikkelen. En we hebben de standaard meegenomen in het maken van de nieuwe visie en beleid op het gebied van leren en ontwikkelen. Hiervoor hebben we bijvoorbeeld ook alle leerdoelen naast elkaar gelegd.

We willen vooral benadrukken dat het implementeren van de standaard niet betekende dat alles opnieuw moest worden gedaan, maar eerder het versterken en verbeteren van bestaande praktijken. Dit hielp ook voor het begrip en de motivatie van collega's omdat we niet alles hebben gepresenteerd als een nieuw kader met weer een nieuwe training, maar als een versteviging van de huidige praktijk.

In ons beleid hebben we de nadruk gelegd op leren binnen de organisatie, waarbij we persoonlijk leiderschap benadrukken en tegelijkertijd de praktische eisen van het vak erkennen. We streven naar een gedeelde visie en teamleren, waarbij we niet alleen op e-learnings vertrouwen, maar ook interne en externe samenwerking stimuleren om een gemeenschappelijke taal te ontwikkelen.

Een belangrijke verandering in ons beleid is de verschuiving van "bevoegd is bekwaam" naar "bekwaam is bevoegd". Dit houdt in dat we medewerkers ondersteunen om hun bekwaamheid te ontwikkelen en deze aan specifieke kaders te koppelen.

We hebben onze kernwaarden op gedragsniveau uitgewerkt en integreren in bijvoorbeeld assessments. Hierbij maken we gebruik van zelfevaluaties en coachingsgesprekken om medewerkers te helpen hun professionele potentieel te realiseren.

Om efficiënter te werken, kijken we naar integrale benaderingen en vermijden we overlappings in trainingen door leerdoelen op organisatieniveau te identificeren. We gebruiken onze kernwaarden als leidraad voor professioneel handelen en koppelen deze aan specifieke thema's zoals SRH en forensische zorg.

We benutten interne coaches en trainers om medewerkers te ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling en om bekwaamheid te toetsen. Dit omvat ook het gebruik van instrumenten zoals rolprofielen en bekwaamheidsprofielen in onze gesprekkencyclus en werkafspraken.

Hoewel ons beleid op papier veelbelovend is, realiseren we ons dat de praktijk uitdagender kan zijn. We streven naar meer interprofessionele samenwerking en heroverwegen onze sturingsmechanismen in het licht van voorgaande ervaringen. Er is nog veel werk te doen, maar we hebben een solide basis om op voort te bouwen.

Onze conclusie was dat we eigenlijk al goed bezig waren met de implementatie van de kwaliteitsstandaard, zonder dat we dat door hadden, het is minder omvangrijk dan men tevoren dacht.

De tip is aan de aanwezigen om eerst te inventariseren wat je al doet, waarschijnlijk ben je verder dan je denkt. Herstelondersteunende zorg is vaak al onderdeel van andere methodieken die organisaties gebruiken en de inzet van ervaringsdeskundigen draagt daar ook aan bij. Dat helpt bij implementatie helpt ook bij begrip en motivatie van de collega's het is dus niet puur iets nieuws, soms kan het ondersteunen bij beter in je organisatie te implementeren

Een andere aanwezige gaf aan dat gaan werken volgens HOZ ook binnen MT de nodige discussie gaf. Dit kan ook helpen om je visie aan te scherpen hoe je als organisatie herstelondersteunend werkt.

Een vraag aan Björn vanuit het publiek:

Na de presentatie stelde een deelnemer aan Björn een vraag over de uitspraak "bekwaam is bevoegd" en vroeg om verduidelijking over wat hiermee bedoeld werd.

Björn legde uit dat in de gezondheidszorg vaak de nadruk wordt gelegd op bevoegdheden, zoals het hebben van een diploma of certificaat, om aan te tonen dat iemand iets kan. Echter, in de praktijk blijkt dat dit niet altijd garant staat voor daadwerkelijke bekwaamheid. Aan de andere kant zijn er mensen die bekwaam zijn door ervaring, maar niet over de vereiste diploma's beschikken, waardoor ze bepaalde taken niet mogen uitvoeren, zoals herstelondersteunend werken.

SMO Traverse wil daar verandering in brengen, vooral gezien de toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt. Ze willen interne mobiliteit en zij-instromers beter de kans geven om hun bekwaamheid op andere manieren dan via traditionele opleidingen aan te tonen. Hierbij maken ze gebruik van assessments, waaronder capaciteitentests, om snel iemands niveau vast te stellen zonder dat daar per se een diploma voor nodig is.

In reactie op een opmerking van een andere deelnemer werd benadrukt dat het belangrijk is om ook kritisch te kijken naar de noodzaak van herhaalcursussen, vooral als mensen al over de benodigde vaardigheden beschikken. Vaak worden deze cursussen verwezen naar wet- en regelgeving, maar in werkelijkheid is er ruimte om zelf invulling te geven aan het beleid rond bekwaamheid, mits dit goed wordt vastgelegd in het kwaliteits- en HRM-beleid. Zo wordt de nadruk gelegd op een spelregels van bekwaamheid dat meer recht doet aan de praktijkervaring van medewerkers.

b. Anton Constandse: Marjolein Remmerswaal en Marije van den Berg

We hebben een vergelijkbaar verhaal als de vorige presentatie, waarbij we zijn begonnen met een brainstormsessie om te kijken wat we al doen. In de afgelopen jaren hebben we veel ontwikkelingen doorgemaakt, zoals het opleiden van intervisoren en IRB-experts die locaties ondersteunen, het opstellen van een opleidingsplan, en de implementatie van een nieuw HR-systeem. Dus veel aspecten uit de kwaliteitsstandaard worden al meegenomen.

Momenteel werken we toe naar een nieuw meerjarenbeleidsplan waarin deze aspecten verder worden uitgewerkt. We zijn ook bezig met het vergelijken van verschillende kwaliteitsstandaarden om deze te integreren in ons systeem. Ons plan is om tegen het najaar het implementatieplan af te ronden, waarin de negen implementatiedoelen zijn opgenomen.

In de gesprekken met alle ondersteunende afdelingen kwamen we erachter dat we al goed op weg zijn met het implementeren van herstelondersteunende zorg en het trainen van medewerkers. We zijn ook bezig met ons nieuwe leersysteem STUUD, waarin de training over herstelondersteunende zorg verplicht is voor alle nieuwe medewerkers.

Een uitdaging die we tegenkwamen was het formuleren van meetbare doelen, zoals het ervaren van herstelondersteunende zorg door medewerkers. Ook zijn we bezig geweest met het definiëren van randvoorwaarden en pijlers voor herstelondersteunende zorg. Nu komt bijvoorbeeld de vraag over het ervaren van herstelondersteunende zorg terug in het medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Vooruitkijkend zijn we bezig met het integreren van de verschillende kwaliteitsstandaarden in ons meerjarenbeleidsplan en het afwerken van het implementatieplan met duidelijke doelen en eigenaarschap voor alle betrokken afdelingen.

4. Terugkoppeling uit netwerk Opleiders

Vervolgens vertelde een collega van Valente, Aart-Jan Dingemanse, over een gesprek dat vorige week plaatsvond tussen drie opleiders bij leden. Hij vertelde over de bevindingen van dit gesprek: De kwaliteitsstandaard was gelanceerd en er was veel herkenning en behoefte aan de inhoud ervan. De standaard bood ruimte voor maatwerk en het management was betrokken, wat als positief werd ervaren. Er waren echter enkele aandachtspunten voor de implementatie, waaronder werving en selectie vanwege de krappe arbeidsmarkt, het borgen van kwaliteit in het trainingsaanbod, en het betrekken van zij-instromers.

Verder werden er vijf aandachtspunten genoemd, namelijk de meetbaarheid van implementatiedoelen, integratie van de kwaliteitsstandaard in het functiehuis, bevordering van de basishouding van bevoegd en bekwaam, de verschillende stadia van organisaties hierin, en de interne afstemming die nog nodig was.

- Op 17 juni is de volgende bijeenkomst van opleiders in Amersfoort. Bij interesse kun je mailen naar Aart-Jan: aartjan.dingemanse@valente.nl

Meer informatie over deze bijeenkomst [Lunchmeeting Kennisnetwerk Opleiders - Vereniging Valente](#)

5. Losse opmerkingen/rondvraag

Er is vanuit de aanwezige leden vooral behoefte aan goede voorbeelden. Valente heeft emailadressen gevraagd aan iedereen die aanspreekpunt wil zijn binnen zijn/haar organisatie voor de kwaliteitsstandaard en zal onderlinge uitwisseling bevorderen.

- Wil jij ook meegenomen worden in mailtjes vanuit Valente en onderling goede voorbeelden uitwisselen? Mail dan even naar melanie.bosch@valente.nl
- De aanwezige verzoeken ook om e-learningmodules met elkaar te delen, niet alle e-learningen staan op ggz ecademy.

Een afsluitende opmerking: Maak het niet te groot! Maakt gebruik van elkaar, en maak gebruik van het netwerk.