

Mooie plannen maar geen gedragsverandering

Sta je in je rol van opleider, adviseur, leidinggevende voor de uitdaging een transitie te begeleiden? Is de beschikbare tijd beperkt? En wil je toch optimaal resultaat? Dan is het regiemodel zeer effectief als interactieve werkvorm. Hoe het werkt en wat het oplevert beschrijf ik naar aanleiding van de ervaring van een academisch ziekenhuis.

Het ziekenhuis start een vernieuwde opleiding gezinsgerichte zorg. Nieuw in de opleiding is de zorg te richten op het hele systeem rond de patiënt. Waar in het verleden het accent lag op de verzorging van de patiënt wordt nu van de verpleegkundigen verwacht dat ze actief leren kijken en handelen in het ondersteunen van familieleden en mantelzorgers om de overgang naar huis goed te laten verlopen.

Het probleem

Twee maal per jaar start een groep van ongeveer 60 verpleegkundigen met de opleiding. Tijdens de introductiedag wil de opdrachtgever, naast de verschillende hoorcolleges ook een praktisch onderdeel inbouwen: hoe vertaal je de theorie naar je dagelijkse praktijk. Probleem is de beschikbare tijd: 75 minuten per groep van 30 deelnemers. Dat is niet veel om een gedragsverandering in beweging te brengen.

Regiemodel

Hoe kan je met een grote groep deelnemers toch praktisch en verdiepend werken aan de gewenste verandering? Het ziekenhuis levert een aantal praktijksituaties aan waarin de veranderende zorg een rol speelt. Door met deze situaties interactief aan de slag te gaan worden de dilemma's van de verandering inzichtelijk en invoelbaar. Deelnemers worden uitgenodigd actief mee te denken bij de overbrugging van oud naar nieuw.

Voorbeeld van een praktijksituatie

Na een scooterongeluk belandt Joey van 16 in het ziekenhuis. Het is goed mis, hij ligt in coma en het duurt maar liefst 5 dagen voor hij hieruit ontwaakt. Er volgen maanden waarin hij opnieuw moet leren praten, bewegen, denken. Al die tijd wijkt zijn moeder, Ina, niet van zijn zijde. Ze helpt hem met al die kleine stapjes zoals ze dat aan het begin van zijn leven ook deed. Vol liefde en toewijding.

De situatie in actie

Twee acteurs schetsen in een korte scène het contact tussen moeder en zoon. Moeder pakt het meegebrachte yoghurtje uit de handen van haar zoon en begint hem te voeren. De herkenning bij de deelnemers is er direct en uit zich in een lach en een zucht.

Dan stapt de acteur uit de rol van Joey en transformeert naar de rol van verpleegkundige. Ze deelt haar dilemma: het gedrag van de moeder werkt niet mee aan het herstel van haar zoon. Joey gaat over 3 dagen naar huis en kan best zelf zijn yoghurt eten. Ze gaat moeder hierop aanspreken.

Taak van de acteurs is de deelnemers actief te betrekken door het gesprek op een herkenbare manier te laten ontsporen. Moeder loopt boos weg en de verpleegkundige heeft niet bereikt wat ze wil bereiken.

Hoe pak je dit aan?

De voedingsbodem is gelegd. De situatie is niet alleen inzichtelijk maar ook invoelbaar gemaakt. De deelnemers zijn nu op alle fronten betrokken bij het dilemma en kunnen actief gaan meedenken hoe je in deze situatie de nieuwe visie handen en voeten kunt geven in de dagelijkse praktijk.

Inventariseren

Er volgt een korte inventarisatieronde waarin de deelnemers de kans krijgen om hun eerste reactie op de situatie te delen. Vervolgvragen gaan over inhoud, strategie en interactie:

Wat wordt er van je verwacht vanuit de nieuwe insteek gezinsgerichte zorg? Wat zijn je handelingsopties? Wanneer voer je het gesprek? Met wie voer je het gesprek?

Hoe voer je het gesprek? Welke gespreksvaardigheden kunnen je hierbij helpen?

De regie in eigen hand nemen

De deelnemers worden uitgenodigd om de regie over het gesprek in eigen hand te nemen.

De acteurs spelen de situatie opnieuw. De deelnemers roepen stop wanneer ze vinden dat de verpleegkundige het niet goed doet. De acteur in de rol van verpleegkundige krijgt een concrete gedragsaanwijzing, het effect van de aanwijzing wordt direct zichtbaar in de reactie van de moeder.

Wat levert het de deelnemers op?

De werkvorm is dynamisch en zet aan tot denken over eigen handelen. Ook wanneer de tijd beperkt is en de groep groot heeft het veel impact. Het stimuleert de uitwisseling tussen collega's. Het draagt bij aan het vormen van een gemeenschappelijk referentiekader en gemeenschappelijke taal. Kennis wordt verbonden aan inzicht in eigen reactiepatronen. Deelnemers geven aan dat de humor waarmee de acteurs de rollen benaderen maakt dat ze een leerzame en tegelijkertijd leuke middag hebben.

Wat levert het jou als trainer, adviseur, leidinggevende in een transitie traject op?

Je krijg in korte tijd inzicht in de knelpunten die deelnemers ervaren in de transfer van oud naar nieuw. Met deze informatie kun je goed inschatten welke vervolgstappen er nodig zijn om de nieuwe visie en missie handen en voeten te geven in de dagelijkse praktijk.

*Wil je een praktische vertaalslag maken van de theorie naar de praktijk? Heb je een grote groep en weinig tijd? Neem dan contact op met Nicoline v.d. Heijden **Gids in interactie***

Tarantula

● TRAINING ● COACHING ● ACTEURS

www.tarantula.nl

info@tarantula.nl

06 53517323