



Oog voor naasten!

Handleiding klinische les ter introductie van de Oog voor Naasten-methodiek bij het zorgteam.

Vooraf

De klinische les wordt gegeven als onderdeel van de implementatie van de Oog voor Naasten-methodiek (zie hiervoor ook het Oog voor Naasten-werkboek). Deze handleiding en de bijbehorende PowerPoint presentatie kunnen helpen om invulling te geven aan de klinische les. Het bevat alle informatie om een klinische les te kunnen geven, maar kunnen naar eigen inzicht en behoefte aangepast worden.

Ondersteunend materiaal

- PowerPoint presentatie: 'Oog voor Naasten'
- Schriftelijk informatiemateriaal uit de 'Oog voor Naasten-methodiek'
- White-board/flap-over
- Stiften
- Post-its.

Doelen van de klinische les

- Het informeren van de teamleden over het belang en nut van voor- en nazorg.
- Het informeren van de teamleden over de Oog voor Naasten-methodiek en het gebruik ervan bij het geven van voor- en nazorg.
- Het faciliteren van een gesprek over de Oog voor Naasten-methodiek en de verwachtingen hiervan onder de teamleden.

Vorbereiding

- Plan voor de klinische les 90 minuten.
- Geef de klinische les met je collega Oog voor Naasten-ambassadeur of een andere collega met interesse in het onderwerp.
- Verspreid de informatiebrochure voor naasten, inlegvel rouwproces, handreiking voor zorgverleners en het zakkaartje behorende bij de Oog voor Naasten-methodiek vóór de bijeenkomst onder de teamleden, met de opdracht deze vooraf door te lezen, vragen te noteren en na te denken wat de zorgverleners zelf zouden willen bereiken met het team m.b.t. het geven van voor- en nazorg.
- Bedenk op basis van eerdere teamdiscussies over Oog voor Naasten en met behulp van de implementatiehandleiding zelf alvast een aantal concrete doelen voor het plan van aanpak van de afdeling. Vul eventueel de PowerPoint presentatie aan met een nieuwe dia met daarin suggesties voor 'implementatiedoelen'.
- In een eerder teamoverleg is er over de start van de Oog voor Naasten-methodiek gesproken, en is er ook de mogelijkheid geweest om twijfels te uiten. Dat betekent niet dat er in deze bijeenkomst geen ruimte is voor kritische vragen of opmerkingen, maar probeer te voorkomen dat het gaat over waarom de afdeling met de Oog voor Naasten-methodiek aan de slag moet gaan. Het gaat in de klinische les over het 'hoe' van de methodiek, wat deze inhoudt en wat het team nodig heeft om er mee aan de slag te gaan.



Opbouw van de bijeenkomst

A: Introductie

Bedank de deelnemers voor hun komst. Vertel wat het doel is van de klinische les, en welke stappen en acties hieraan vooraf zijn gegaan.

B: Doorloop de PowerPoint presentatie

Deze is opgebouwd uit:

- 1) Waarom Oog voor Naasten?
- 2) Wat is minimale voor- en nazorg?
- 3) Wat is de Oog voor Naasten- methodiek en hoe kan deze voor- en nazorg ondersteunen?

Geef aanwezig de mogelijkheid om vragen te stellen.

C: Hoe bekwaam voelen de teamleden zich in het geven van voor- en nazorg aan naasten?

Onderstaand een aantal suggesties voor werkvormen om het gesprek met het team over eigen gevoelens van bekwaamheid in het geven van voor- en nazorg te stimuleren. De opbrengst van dit gesprek kan gebruikt worden om acties te formuleren om het gevoel van bekwaamheid bij de teamleden te vergroten passend bij de behoeften.

Kies één werkvorm uit.

Als je zelf een ander idee hebt om het gesprek hierover te stimuleren wat beter past bij het team, dan kan je daar ook voor kiezen.

D: Afsluiting

Presenteer de doelen die voor de klinische les al bedacht waren. Laat de teamleden hierop reageren. Het is niet nodig om meteen op alle vragen en opmerkingen antwoord klaar te hebben. Geef aan dat je de vragen en/of opmerkingen hoort en deze noteert en hier op een later moment op terugkomt. Bedenk vervolgens met elkaar of de doelen n.a.v. de discussies tijdens de klinische les aangepast en/of aangevuld moeten worden n.a.v. onderdeel C.

Na afloop

Maak het plan van aanpak af en stuur dit rond per mail en/of presenteer dit tijdens het volgende teamoverleg.

Colofon

Deze handleiding is onderdeel van de Oog voor naasten-methodiek.

Voor vragen en opmerkingen: info@propallia.nl

Leids Universitair Medisch Centrum, 2019

Voorbeeld werkvorm 1

Laat ieder teamlid zichzelf een cijfer tussen 1 en 10 geven op de vraag: Hoe bekwaam voel ik mij in het geven van voor- en nazorg aan naasten? Trek een denkbeeldige lijn in de ruimte en laat iedereen daarop plaats nemen.

Bevraag enkele teamleden:

Welke score hebben zij zichzelf gegeven? En waarom? Wat zouden zij nodig hebben om zichzelf 1 of 2 punten hoger te kunnen scoren? Stimuleer dat teamleden elkaar bevragen, maar bewaak dit proces. Zorg ervoor dat de discussie respectvol is, dat er zoveel mogelijk open vragen worden gesteld (wie, wat, waar, hoe- vragen) i.t.t. suggestieve en interpretatieve vragen, en dat teamleden elkaar uit laten praten. Doe tijdens het gesprek suggesties voor acties die teamleden kunnen helpen om zichzelf na afloop van het implementatietraject hoger te scoren, zoals een training, intervisie, 1 op 1 begeleiding etc.

Voorbeeld werkvorm 2

Trek op een white-board een horizontale lijn en zet hierop de cijfers 1 t/m 10. 1 staat voor 'Ik voel mezelf totaal niet bekwaam om voor- en nazorg te geven en 10 staat voor 'Ik voel mezelf heel erg bekwaam om oog voor naasten te hebben'. Laat elk teamlid zichzelf op een post-it een cijfer geven en dit op de horizontale lijn plakken. Wanneer teamleden dezelfde scores geven, plak deze post-its dan boven elkaar. Bespreek gezamenlijk het resultaat. Laat een aantal teamleden hun score toelichten, en vraag 'Wat heb je nodig om jezelf een of twee punten hoger te scoren?'

Voorbeeld werkvorm 3

Maak gezamenlijk een 'mind-map' rond Oog voor Naasten (<https://2peak.nl/wat-is-mindmapping-en-waar-gebruik-je-het-voor/>).

Schrijf 'Oog hebben voor Naasten' in het midden van een white-board/flap-over en bedenk en associeer met elkaar wat er allemaal bij oog hebben voor naasten komt kijken. Stimuleer de deelnemers om verder te associëren door prikkelende vragen te stellen. Zorg ervoor dat het in de 'mind-map' ook gaat over wat zorgverleners individueel of als team nodig heeft om voor- en nazorg te kunnen geven. Denk aan samenwerking, training, ondersteuning etc. En laat ook nadenken over op welke manier aan deze behoeften kan worden voldaan, bijv. met een training, intervisie, 1 op 1 begeleiding etc.

Voorbeeld werkvorm 4

Laat ieder teamlid op twee post-its schrijven wat zijn/haar sterkte punt(en) is/zijn en wat zijn/haar 'ontwikkelpunt(en)' is/zijn (bijvoorbeeld meer kennis over rouw en/of meer gespreksvaardigheden) om voor- en nazorg te kunnen geven. Laat deze op de muur/whiteboard of ander oppervlak plakken: ene kant sterkte punten, andere kant ontwikkelpunten. Vat de opbrengst samen, en probeer ondertussen de post-its die over dezelfde punten gaan bij elkaar te plakken. Op deze manier worden de belangrijkste thema's snel inzichtelijk. Bedenk aan de hand van de thema's mogelijke acties voor teamleden om zich te ontwikkelen en laat hen hierop reageren.