

meaningful times

■ what matters most

Lustrumuitgave



Katern
Opleidingsinstituut KMBV

 **kmbv**
BETERE ZORG DOOR ONTWIKKELING

KMBV: altijd in ontwikkeling

Ruim 20 jaar geleden werd Opleidingsinstituut KMBV overgenomen door onder andere Frank Seine. Inmiddels bestaat het opleidingsinstituut in de zorg alweer 33 jaar. In die tijd is er veel gebeurd. We zijn (meerdere keren) verhuisd, we hebben nieuwe collega's mogen ontmoeten en afscheid genomen van anderen, we hebben gave projecten ontwikkeld (hele succesvolle en iets minder succesvolle) en we hebben een flink aantal deelnemers en klanten geholpen in hun persoonlijke en werkgerelateerde ontwikkeling. We spraken Frank over de ontwikkeling die KMBV zelf heeft doorgemaakt. Verderop in dit katern lees je in diverse artikelen meer over de activiteiten van KMBV.

Frank, 20 jaar geleden heb jij KMBV overgenomen. Kan je iets vertellen over de ontstaansgeschiedenis van KMBV? Want inmiddels bestaat het al 33 jaar.

Precies. Opleidingsinstituut KMBV bestond al 13 jaar toen wij het overnamen. Het is oorspronkelijk opgezet door de Vereniging Directeur Zorginstellingen, toen nog bejaardenoorden genoemd. Zij wilden graag het management van zelfstandige zorginstellingen professionaliseren. Destijds waren deze instellingen namelijk allemaal zelfstandige huizen met een eigen bestuur, en de directeuren hadden behoefte aan opleiding en ondersteuning. Dit was de oorspronkelijke missie van KMBV. Het werd ook met financiële middelen vanuit het Ministerie van VWS, indertijd geleid door Eelco Brinkman, ondersteund.

Wat gebeurde er daarna?

Na de oprichting ontwikkelde KMBV een specifieke leergang voor directeuren, geaccrediteerd door de Europese Vereniging van Zorginstellingen (EDE). Er zijn in totaal 19 groepen van directeuren opgeleid door de jaren heen. Daarnaast ontwikkelde de leiding van KMBV een uitgebreid portfolio van opleidingen op het gebied van management, financiën, kwaliteit en communicatie, allemaal gericht op directeuren van zorginstellingen. In 1997 werd ook een opleiding voor extramurale zorg rondom verpleegtechnische vaardigheden ontwikkeld, die na al die jaren nog steeds een basisopleiding van KMBV is.

Wat leidde tot de verandering van deze focus?

In 2004 hebben we KMBV overgenomen nadat het eerst een onderdeel was van de Vereniging Directeur Zorgin-

stellingen en later een zelfstandig bedrijf werd. Het was de tijd waarin er een grote fusiegolf door de zorgsector heen ging. Het was niet meer aantrekkelijk om een directeur te worden van een zelfstandige zorginstelling, maar wel bestuurder van een groter agglomeraat van zorglocaties. Deze bestuurders hadden een andere focus en een andere ontwikkelbehoefte. Ons doel was om in te spelen op deze ontwikkeling en deze bestuurders te faciliteren met opleidingen. We hebben vlak na de overname tweehonderd bestuurders gesproken en kwamen erachter dat er behoefte was aan meer bedrijfskundige kennis, samen optrekken met andere sectoren (waaronder het bedrijfsleven), leiderschap en het delen van goede initiatieven.

Hoe hebben jullie hierop ingespeeld?

We hebben de Avicenna Academie voor Leiderschap opgericht, omdat KMBV sterk geassocieerd was met de zorgsector en moeilijk kon worden 'gestretcht' naar een bredere doelgroep. Avicenna richtte zich in eerste instantie op leiderschap en strategische vorming. Daarnaast introduceerden we de Best Practice Award onder KMBV. Een initiatief om zorgorganisaties met goede, innovatieve projecten met aantoonbaar positief resultaat, hun kennis en inzichten te laten delen met andere zorgorganisaties. Zodat deze daarvan kunnen leren. Dit werd een groot succes en bracht KMBV weer vooraan in de positionering als innovatief opleidingsinstituut.

Hoe ging KMBV verder na deze initiatieven?

Veel opleidingen en evenementen, zoals het fenomeen Directiecolleges, werden overgebracht naar Avicenna, wat de vraag opriep welke activiteiten KMBV kon doen.

KMBV had nog steeds een zeer goede reputatie bij zorgbestuurders. Zij waren er immers met volle tevredenheid door opgeleid. We besloten KMBV te positioneren als strategische partner voor directeuren en bestuurders bij organisatieontwikkeling en -verandering in de zorgsector. Dit bleek een succesvolle zet, vooral dankzij het concept Zorgleefplan indertijd door Constant van Schelven (vm. bestuurder bij Aafje), Actiz en enkele andere beroepsorganisaties in de zorg ontwikkeld. Dit concept heeft als uitgangspunt dat we de ouderen veel holistischer moeten bekijken, in plaats van alleen het 'lichaam'. Dus ook de woonsituatie, de familie en vrienden, voorkeuren bij de daginvulling en eten en drinken, etc. Dit had natuurlijk enorme implicaties voor de dienstverlening van zorgorganisaties en dus ook voor de competenties van medewerkers. Wij ontwikkelden een integraal implementatietraject dat uiteindelijk bij tientallen zorginstellingen werd uitgevoerd.

Wat hield dit traject in?

Het Zorgleefplan en het implementatieplan betekenden dat we op alle niveaus binnen de zorginstelling moesten kijken naar de implicaties voor het werk en welke nieuwe diensten aangeboden konden worden. Dit betrof niet alleen management en bestuur, maar ook verzorgenden,

EVV'ers, behandelaars, en de facilitaire dienst. Alles moest opnieuw bekeken worden, wat zelfs leidde tot wijzigingen in arbeidscontracten om aan nieuwe behoeften te voldoen.

Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen sinds 2010?

Rond 2010 hebben we opnieuw gekeken naar de opleidingen voor onder meer extramurale zorg, en besloten om de zorgprofessional steeds meer centraal te stellen. KMBV werd gepositioneerd voor de opleiding en ontwikkeling van zorgprofessionals. De opleiding die in 1997 was ontwikkeld, werd strategisch uitgebreid en vernieuwd. Dit is nu een van de belangrijkste pijlers van KMBV.

Wat is de kern van KMBV's missie en visie vandaag de dag?

Ondanks de vele veranderingen blijft kwaliteit in de zorg altijd centraal staan in ons DNA. Tegenwoordig ligt de nadruk vaak op capaciteit, maar wij blijven pleiten voor het waarborgen van hoge kwaliteit in de zorg. Het is belangrijk dat we niet alleen voldoende personeel hebben, maar ook dat deze mensen goed opgeleid zijn en kwaliteit leveren. In die zin is de eerste letter de 'K' van kwaliteitsbevordering nog steeds de eerste focus van KMBV.

Nieuw samenwerkingsconvenant tussen VDB Nederland en KMBV

VDB Nederland vervult een belangrijke platformfunctie voor het management van verzorgingshuizen, draagt zorg voor een adequate informatievoorziening en deskundigheidsbevordering, voorziet in individuele dienstverlening en doet aan collectieve belangenbehartiging. KMBV voorziet het management van verzorgingshuizen van een uitgebreid programma op het gebied van deskundigheidsbevordering, zoals cursussen, studiedagen, incompany-trainingen, collegiale consultatie, directiecolleges en academische seminars.



v.l.n.r. Luuk Gierbe, directeur KMBV, Neeltje Peters en Wil Schepers, respectievelijk directeur en voorzitter VDB Nederland.

Om beide voorzieningen optimaal op elkaar af te stemmen en daardoor het management van verzorgingshuizen een compleet pakket aan ondersteuningsfaciliteiten te kunnen bieden hebben VDB Nederland en KMBV op 20 oktober j.l. een nieuw samenwerkingsconvenant ondertekend.

Toen de VDB en de toenmalige VNB in 1991 besloten de KMBV op te richten, hebben beide verenigingen ook zitting genomen in het bestuur van de KMBV. Bij de reorganisatie van VNB naar RIZ heeft het nieuwe bestuur van de RIZ ervoor gekozen zich terug te trekken uit het bestuur van de KMBV, en wel om twee redenen: deskundigheidsbevordering behoort niet meer tot de kerntaken van de RIZ en men vond dat de KMBV ver genoeg was in haar ontwikkeling om zonder RIZ-bestuursafvaardiging verder te functioneren.

In juni 1998 heeft het KMBV-bestuur, met goedkeuring van het VDB-bestuur, besloten om de KMBV geheel zelfstandig te maken en heeft ook het VDB-bestuur zich uit het KMBV-bestuur teruggetrokken.

De overblijvende bestuursleden hebben zitting genomen in het bestuur van de Stichting Deskundigheidsbevordering Zorgsector. Deze stichting heeft een overeenkomst met de KMBV, voortaan genoemd: KMBV Instituut

voor Deskundigheidsbevordering in de Zorgsector. Qua personeelsbezetting, huisvesting, doelstelling, programma en criteria verandert er bij de KMBV in feite niets. Alleen haar zelfstandigheid is nu volledig.

Om de relatie tussen de vereenzlindige KMBV en VDB Nederland goed te regelen is er een samenwerkingsconvenant gesloten. Hierdoor kunnen VDB-leden verzekerd zijn van een verdergaande optimalisering van het pakket ondersteuningsfaciliteiten voor managers in de zorgsector.



Uitreiking Eurocertificaat Directeur Zorginstelling

Op vrijdag 5 oktober 2001 was het zover.

De president van de European Association of Directors of Residential Care Homes for the Elderly (EAD), prof. dr. Wilhelm Schlüter en (DE-bestuurlid) Peter Nader kwamen naar Nederland, Landpaleis Muis de Voors.

Zij reikten daar aan 42 directeuren en managers het Eurocertificaat Directeur Zorginstelling uit.

Deze plechtige gebeurtenis is mogelijk geworden omdat VDB Nederland Instituut KMBV voorgedragen heeft voor Europese erkenning als opleidingsinstituut voor directeuren van zorginstellingen.

Deze voorracht werd in mei 2001 in Venetië officieel door de EDE gehonoreerd.

Betere zorg door ontwikkeling

Wij geloven dat kwaliteit van zorg altijd beter kan. Daar leveren we graag een bijdrage aan door het ontwikkelen van mensen en organisaties. Omdat we al ruim 30 jaar opleidingen verzorgen op het gebied van zorg en welzijn, kunnen we snel inspelen op de actuele thema's en uitdagingen die de zorg en de samenleving bezighouden. Als strategisch opleidingspartner werken we in en door alle lagen van zorg- en welzijnsorganisaties en leiden we jaarlijks duizenden zorgprofessionals in Nederland op. Vanuit ziel en zakelijkheid ontwerpen en realiseren we grootschalige ontwikkeltrajecten op maat en bieden we open opleidingen op het gebied van kwaliteit en zorgbeleving.

Zo zorgen we dat zorgprofessionals zich blijven ontwikkelen en optimale zorg kunnen leveren. We doen dit met een bewezen mix van relevante gedegen kennis, impactvolle ervaringen en vernieuwende perspectieven. Zodat zij in hun dagelijkse werk bewuste keuzes kunnen maken die ertoe doen. En de doordachte daadkracht ontwikkelen die nodig is voor de uitdagingen in de zorg van vandaag en morgen. Met onze unieke aanpak faciliteren we de organisatie en verbinden we management en zorgprofessionals. Op die manier komen de verbeteringen ook echt tot uiting in de concrete zorg.



Eerste certificaten directieleerganguitgereikt

Op 9 april jl. om 16.30 uur was het zo ver! De eerste certificaten van de "Directieleergang Integraal Management" werden door Mr. Neeltje A. Peters (VDB) en Luuk M.C. Giebels (KMBV) uitgereikt aan: mw. J.M. Hendriks, mw. G.J. Vermeulen, mw. A.N. Mouris, mw. A.M. de Vries, mw. J.G. v.d. Haar-Wolterink, dhr. P.M. Dijkstra, dhr. L. Zondag, dhr. F.P. Gerlsma, dhr. A.F.W. Schots, dhr. M. Fernhout en dhr. A. Mulder. Na een intensieve, leerzame en gezellige leergang bracht het gezelschap een toast uit op een optimaal ondernemerschap in de zorgsector. ■

42

Kontakt, jaargang 18, nr. 2, april 1996

De afkorting KMBV

Ruim 33 jaar aan ervaring maakt dat KMBV haar sporen in de wereld van zorgopleiders heeft verdiend. KMBV is opgericht in 1991, als Stichting Kwaliteitsbevordering Management en Bestuur Verzorgingstehuizen, kortweg KMBV. Dit werd gedaan door de Vereniging Directeuren Zorginstellingen en het toenmalige Ministerie van VWS. In 1997 is het verzelfstandigd. In 2005 namen Frank Seine en Chris Giebels KMBV over van de toenmalige directie en gaandeweg heeft KMBV zich meer en meer toegelegd op het opleiden van zorgprofessionals en het ontwikkelen van zorgorganisaties. Niet dat het hele 'onderdeel Bestuur' uit beeld is verdwenen. Zeker niet! Deze laten zich nu veelal opleiden door zusterorganisaties Avicenna Academie voor Leiderschap en de Academie voor Toezichhouders en Commissarissen.





Betere zorg door ontwikkeling

In het introductieartikel over KMBV hebben we de ontwikkeling van KMBV in de afgelopen jaren geschetst. Wie zijn we, waar staan we voor, waar staan we nu en waar gaan we heen? Diverse kernaspecten van KMBV, die allemaal samen komen in onze kern 'betere zorg door ontwikkeling' zijn kort benoemd. Maar eigenlijk verdienen ze meer aandacht! Want waarom zou jij samenwerken met KMBV? Wat bieden wij jou? En wat maakt ons die goede kennis- en gesprekspartner, waarmee jij samen jouw zorg kunt ontwikkelen? In dit artikel lichten we een paar van onze kernaspecten verder toe.

"Met een omvangrijk ontwikkeltraject voor circa 150 wijkverpleegkundigen, de Leergang "Wijkverpleegkundige op Koers", wordt er goed en dynamisch aangesloten op onze behoeften en uitgangspunten. Ik ben meer dan tevreden over onze samenwerking."

Clasine Schraa
Thebe Thuiszorg

"Onze medewerkers waarderen jullie scholing altijd enorm in kwaliteit en deskundigheid. In de leernetwerkbijeenkomst eind 2023, begin 2024 hebben jullie onze medewerkers echt getriggerd anders te gaan kijken naar hun taken als toetsers en hiermee hebben we een belangrijk fundament gelegd voor het doorvoeren van de huidige veranderingen in beleid."

Jerney Havermans
opleidingsadviseur SVRZ

We zijn graag jouw strategische gesprekspartner

Heb jij een opleidingsvraag binnen jouw organisatie en kun je wel wat hulp gebruiken? Wil je eens sparren met een kennispartner op niveau om nieuwe mogelijkheden op het gebied van scholing te ontdekken? Of kun je advies gebruiken in de zoektocht naar betekenisgeving in jullie werk, met alle uitdagingen die zich nu in de zorg voltrekken? En wil je een partij die meedenkt over de praktische toepassing van een scholing? Dat kan met KMBV. Als strategische opleidingspartner werken we in en door alle lagen van zorg- en welzijnsorganisaties. Van werkvloer tot bestuurder, van manager tot raad van toezicht. We werken met ervaren professionals, die als geen ander weten waar de uitdagingen liggen. En meestal geldt: geen opleidingsvraag is ons te gek! We ontwikkelen samen met onze docenten en opdrachtgevers vaak groot- en kleinschalige ontwikkeltrajecten, die zijn afgestemd op de specifieke vraag van de organisatie. We zijn thuis in thema's als verpleegtechnische vaardigheden, palliatieve zorg, triage, trainen en toetsen en persoonsgerichte zorg 2.0. Ook team- en organisatieontwikkeling, in de 'zorg'breedste zin van het woord, behoren tot onze expertise. En valt jouw vraag buiten onze comfortzone? Geen probleem, ook dat vinden we leuk! En ook daarin kunnen wij snel en flexibel schakelen, meedenken en adviseren, al dan niet met behulp van ons mooie netwerk. ■

We staan voor kwaliteit!

Klinkt logisch! Maar kwaliteit is een punt waar we elke dag actief stil bij staan. Zowel binnen als buiten staat KMBV voor kwaliteit. Buiten draait het vooral om zorgkwaliteit en de bijdrage die wij daar aan kunnen leveren. Betere zorg door ontwikkeling is niet voor niets onze pay-off. We vinden het onwijs belangrijk en dragen graag bij aan de zorgkwaliteit in de samenleving door dat wat we doen, goed te doen: ontwikkeling van zorgprofessionals, zorgteams en zorgorganisaties. Dat kan alleen maar als binnen KMBV onze kwaliteit terugkomt in alles wat we doen. Niet alleen in de inhoud van onze programma's, maar ook in de organisatie er omheen. Niet voor niets werken we met een gedreven team van projectmanagers, die super sterk zijn in coördinatie en organisatie van de trainingen. Hebben we ervaren opleidingsadviseurs die graag met je meedenken bij jou opleidings- en ontwikkelvraag. Werken we samen met een geweldige groep ervaren praktijkdocenten, met beroepsvereniging V&VN, onze zusterorganisaties Avicenna Academie voor Leiderschap en de Academie voor Toezichthouders in zorg- en welzijn en zijn we zelfs CRKBO gecertificeerd. ■



Een van de methodes die we in een paar van onze opleidingen gebruiken, is 'Experience Learning'. Docent Jan van der Hammen vertelt daarover.

“Sinds ik begin jaren negentig in aanraking kwam met het improvisatietheater, weet ik hoe krachtig leren door beleven is. Zo fijn dat ik dit regelmatig in de praktijk kan inzetten, onder andere bij mijn trainingen over dementie. Ik begin consequent steeds met een ervaringsoefening, in tweetallen, drietallen of met de hele groep tegelijk en koppel daar door middel van reflectie, de theorie en de vaardigheden aan. Als je eenmaal midden in de kring hebt gezeten, waarbij er 6 denkbeeldige, maar verschillend gekleurde ballen over je hoofd vliegen, en het jouw taak is in de gaten te houden wie welke kleur bal in handen krijgt, weet je wat het betekent als je met een door dementie beschadigd brein in een huiskamer zit.”

“De modules van de Hercertificering sluiten perfect aan op de specialistische zorg in de thuissituatie, waarbij nieuwe ontwikkelingen en inzichten aan bod komen.”

Lucie Tolsma

team gespecialiseerde verpleging STMR

“Onze teammanagers kozen voor KMBV op basis van persoonlijke aanbevelingen uit hun netwerk. Zij bieden onze medewerkers een opleiding aan, die wij inherent verbinden aan de toekomst van de ouderenzorg. Als Adviseur Kwaliteit, Beleid en Ontwikkelen ben ik blij dat we een opleider gevonden hebben, die onze mensen met een degelijke opleiding helpt klaar te zijn voor de zwaarder wordende zorg die zij bieden.”

Hetty Bolt

adviseur Kwaliteit Beleid Ontwikkelen
(Leren & Ontwikkelen)

We bieden programma's met actuele thema's

Omdat wij al ruim 33 jaar opleidingen verzorgen op het gebied van zorg en welzijn, kunnen we snel inspelen op actuele thema's en uitdagingen in de zorg én samenleving vandaag de dag. Zorginnovatie, vakbekwaamheid, professionalisering en persoonlijke zorg hebben bijvoorbeeld bijzondere aandacht. Daarnaast zorgen we ervoor dat de programma's zijn afgestemd op de nieuwste inzichten en ontwikkelingen in de branche. Dit doen we niet alleen, maar met een heel team van betrokken professionals die ieder op hun eigen manier midden in het werkveld staan. Met elkaar signaleren we, sparren we, onderzoeken we en ontwikkelen we, met onze kwalitatief hoogwaardige en actuele programma's als resultaat. ■

We ontwikkelen betekenisvolle, praktische programma's

KMBV werkt vanuit ziel en zakelijkheid. We maken graag betekenisvolle programma's, die niet alleen van meerwaarde zijn voor de zorgprofessional die de opleiding volgt, maar ook voor het grotere geheel. Voor de organisatie waar deze zorgprofessional werkt, voor de cliënten die deze zorgprofessional heeft en uiteindelijk ook voor onze samenleving. In zowel onze open als maatwerk programma's kom je altijd een mix tegen van vernieuwende inzichten, vakkennis en impactvolle ervaringen, die we met elkaar verbinden aan jouw eigen praktijksituatie. Dit doen we onder andere door veel ruimte te maken voor relevante casuïstiek en praktijkopdrachten, die vaak ter tafel worden gebracht door onze ervaren praktijkdocenten of deelnemers. Met de interactieve programma's die bol staan van een diversiteit aan werkvormen, en die ook nog eens gebruik maken van een online leeromgeving, trainen we bovendien alleen wat op dat moment voor jou nodig is, zodat je je volledig daarop kunt focussen. Soms alleen, soms met (onbekende) mededeelnemers uit andere organisaties, maar soms ook met je eigen team. ■

Onze opleidingen zijn geaccrediteerd

Niet geheel onbelangrijk: het merendeel van onze programma's is geaccrediteerd in het kwaliteitsregister V&V. Bovendien is KMBV sinds 1 juni 2010 CRKBO geregistreerd, waardoor we als opleidingsinstituut vrijgesteld zijn van btw en er mogelijkheden zijn tot subsidies. ■



We werken samen met ervaren docenten uit de praktijk

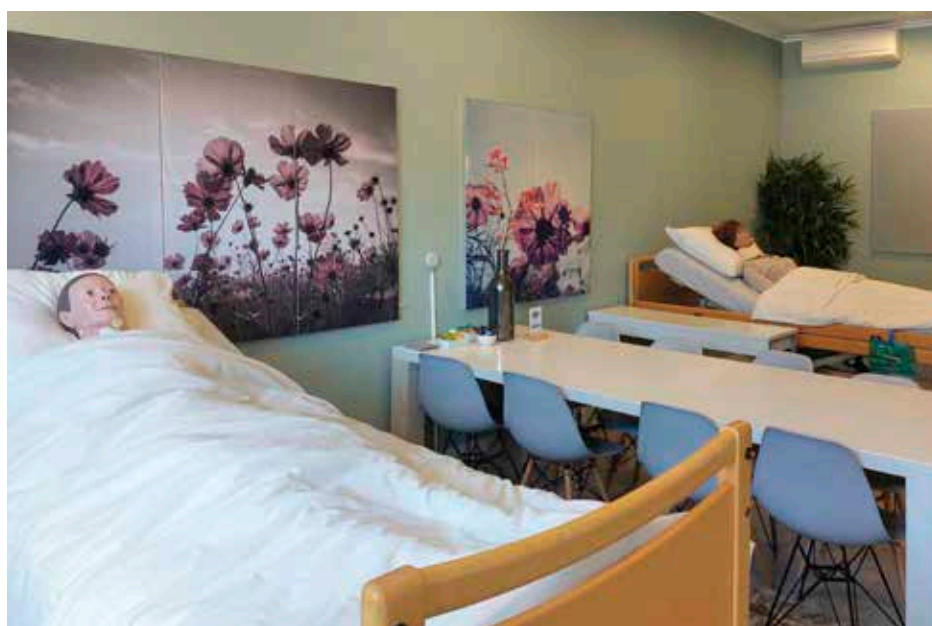
Onze programma's ontwikkelen we samen met ervaren praktijktrainers uit de zorg, waarmee we optimaal de verbinding tussen praktijk en werkvloer kunnen leggen. We hebben een mooie groep docenten aan ons verbonden, die zelf nog altijd actief werkzaam zijn op het gebied van hun expertise. Of het nou gaat om het trainen van specifieke vaardigheden, informatie over de Wet zorg en dwang of het toetsen van een heel team van wijkverpleegkundigen, met de juiste docent zorgen wij er altijd voor dat zorgprofessionals worden voorzien van de meest actuele kennis en vaardigheden en zo optimale zorg kunnen leveren aan hun eigen cliënten. Hierin vinden we het belangrijk dat we onze docenten ook zelf blijven scholen. Niet zozeer op hun zorgvaardigheden en -expertises, maar wel op didactische vaardigheden en samenwerking. En dat doen we dan ook jaarlijks, tijdens onze speciaal georganiseerde docentendag. Deze dag staat in het teken van ontmoeting, uitwisseling van kennis en ervaring, kennisvergaring en persoonlijke ontwikkeling. ■

“Deze training was de eerste online training voor Careander en een groot succes! De docent was enthousiast, vakkundig, praktijkgericht en heeft veel kennis. Van zo'n trainer willen mijn medewerkers wel vaker een training!”

Mathilde van Marle

vm. adviseur Leren en Ontwikkelen Careander

We hebben onze eigen trainingslocatie met skillslab



Wij ondersteunen opdrachtgevers door het aanbieden van scholingen, toetsingen en ondersteuning van leren op locatie van de zorgorganisatie zelf. Soms is het nodig om te trainen in een gesimuleerde omgeving met fantomen in plaats van cliënten. Speciaal hiervoor hebben we een goed uitgerust trainings- en instructieruimte: het KMBV Skillslab.

Deze ruimte is ingericht volgens de laatste trends en ontwikkelingen en bevat de meest actuele medische oefenmaterialen. Het skillslab is een professionele leer- en trainingsomgeving waar zorgprofessionals de kans krijgen om allerlei specifieke competenties en vaardigheden te oefenen en te laten toetsen. Zowel verpleegkundigen als verzorgenden nemen hier aan diverse vaardigheidstrainingen deel.

Het skillslab wordt alleen gebruikt onder supervisie van onze eigen docenten. ■



kmbv

BETERE ZORG DOOR ONTWIKKELING



Een uitgebreid en ervaren docentennetwerk

We kunnen het niet vaak genoeg zeggen, maar KMBV zou KMBV niet zijn zonder het mooie netwerk aan docenten en professionals om ons heen. Zij staan bijna allemaal letterlijk nog met de voeten in de klei en kunnen daarom als geen ander de verbinding leggen tussen theorie en praktijk. Met hun waardevolle ervaringen en expertises stellen zij ons in staat juist die betekenisvolle programma's te ontwikkelen waar we bij KMBV voor staan en waarmee we het verschil willen maken.



In de activiteiten van KMBV onderscheiden we grofweg drie gebieden, waarop we van betekenis willen zijn en anderen in staat willen stellen om, met de door ons aangereikte kennis, inzichten, vaardigheden en ervaringen, het verschil te gaan maken. Dat is op het werkgebied van de individuele zorgprofessional, op het niveau van teams, afdelingen en de organisatie als geheel én in het brede veld van maatschappij. Of het nou lokaal, regionaal of landelijk is. Alle drie de niveaus hangen met elkaar samen, beïnvloeden elkaar en zijn van elkaar afhankelijk. Tegelijkertijd is en blijft de zorg mensenwerk. Dat onderschrijven ook onze topdocenten, die daar in hun opleidingen dan ook regelmatig bij stil staan.

We vroegen docenten van het eerste uur Marita van Maaren, Albert van Eerten en Monica Haimé naar hun ervaringen op hun eigen vakgebied. ■

'Zorgprofessionals hebben veel impact'

Marita van Maaren werkt al meer dan tien jaar als docent voor KMBV. Daarnaast werkt ze als verpleegkundig specialist in het Antonius Ziekenhuis. Zij heeft ruim 15 jaar ervaring in de (technische) thuiszorg en werkt daar nog steeds als oproepkracht. Zo staat ze nog dagelijks 'aan het bed' en weet als geen ander wat de zorgprofessional nodig heeft. Vanwege haar achtergrond help Marita KMBV daarom ook bij het samenstellen van de programma's.

Marita haalt als docent bij KMBV het meeste plezier uit het ontdekken van de scholingsvraag van deelnemers. "Vaak is de vraag die men stelt, niet hetgeen wat ze nodig hebben. Door goed te luisteren kun je ontdekken: 'hey, je bedoelt iets heel anders dan wat je zegt'."

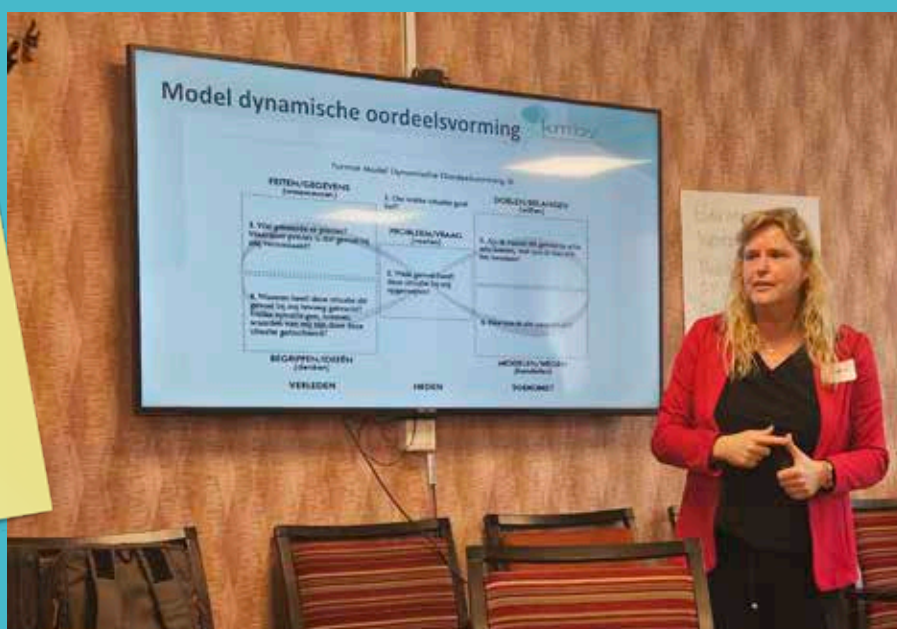
Haar belangrijkste doel is om de verpleegkundigen te wijzen op hun professionaliteit. En dat ze deze rol moeten pakken. "Zeker binnen een organisatie hebben verpleegkundigen veel impact. De taak van KMBV is daarom om leiderschap te triggeren. Verpleegkundigen weten vaak veel beter wat de zorgvraag is van de cliënt en merken de subtiele signalen op. Hoewel

"Ik was voor het eerst op de docentendag. Het was voor mij daarom vooral kennismaken en nieuwsgierig zijn. Wat ik erg prettig vond, is dat er veel input gevraagd werd aan de docenten, dat men open stond voor alle input en dat er enorm veel ervaring op allerlei gebied aanwezig was. Ik voelde me erg welkom, en heb de hele dag aangestaan."

Neeltje van den Brand
KMBV docent

"Ik kijk terug op een inspirerende dag. Heel fijn de verbinding met mijn collega trainers te leggen, te horen wat een ieder bezig houdt, ervaringen uit te wisselen, stil te staan bij successen en te kunnen onderzoeken hoe we uniformiteit en eigenheid zo bij elkaar kunnen brengen dat we met elkaar fantastische trainingen kunnen neerzetten. Wordt vervolgd."

Meike Blommesteijn
KMBV docent



Jaarlijkse docentendag

Ieder jaar organiseren we voor onze docenten een docentendag. Een bijeenkomst voor onze docenten om met elkaar kennis te delen, elkaar te inspireren en te netwerken. Omdat zij allemaal een bak aan ervaring op hun vakgebied meebrengen, en vaak zelf ook nog werkzaam zijn in de uitvoerende zorg, is het van groot belang dat we met elkaar in contact blijven. Zo'n docentendag, waarop ziel en zakelijkheid hand in hand gaan, brengt alle partijen nieuwe inzichten. Zo houden we elkaar scherp en blijven we met z'n allen zorg dragen voor betekenisvolle, actuele programma's.

Op vrijdag 21 juni 2024 vond de jongste editie van deze dag plaats, met als thema verbinding en samenwerken. Hoe zorgen wij er samen voor dat we een verschil kunnen maken? Dat we onze deelnemers het beste aanbod bieden, dat aansluit bij de complexe vraagstukken in de zorg van vandaag de dag? Zodat zij ook van betekenis kunnen zijn in hun werkpraktijk.

In dat kader onderzochten we samen onder meer hoe we een inhoudelijke community kunnen organiseren. Hoe kunnen we meer gebruik maken van onze gezamenlijke gedrevenheid om iets bij te dragen aan de complexe uitdagingen die we zien in de zorg vandaag de dag? Alle professionele blikken werden dan ook uitgewisseld en we onderzochten welke trends en ontwikkelingen we zien in de zorg en hoe wij op basis van deze inzichten als KMBV blijvend betere zorg door ontwikkeling kunnen leveren en betekenisvolle programma's kunnen ontwikkelen. Niet alleen relevant in het samenspel tussen KMBV en docenten, maar in een groter perspectief noodzakelijk om juist in deze tijden waarin we spreken over transities binnen de zorg, te komen tot een goed samenspel en van daaruit tot passende innovaties. ■

ze zelf niet altijd bevoegd zijn om te handelen, wil ik ze wel de juiste tools geven om het inzichtelijk te maken naar de arts. Zo kunnen ze door kleine veranderingen een wezenlijk verschil maken binnen hun organisatie. Ik vind het ontzettend leuk om hen hierbij te helpen."

Volgens Marita wordt er de afgelopen jaren steeds meer een beroep gedaan op de beroepsverantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van verpleegkundigen. "Toch zie ik dat steeds meer organisaties fuseren waardoor verpleegkundigen het gevoel hebben dat hun stem dan al helemaal verzandt." Aan Marita dus de taak om deze kritische houding van zorgprofessionals te blijven stimuleren. In de nu al tien jaar durende samenwerking waardeert Marita hoe KMBV altijd in mogelijkheden denkt zonder de kwaliteit voor deelnemers, docenten en zorgorganisaties uit het oog te verliezen. "Bijvoorbeeld door ons af te vragen: welke vraagstukken liggen er voor de toekomst en wat hebben zorgorganisaties en hun medewerkers nodig om passende zorg te bieden?"

Daarnaast investeert KMBV in de docenten door bijvoorbeeld een jaarlijkse docentendag te organiseren. Een moment voor de docenten om elkaar te treffen, te sparren en ontwikkelpunten te bespreken. "De komende jaren gaan we steeds meer focussen op thema's zoals zorgbestendigheid en om het blijven toerusten en kwalificeren van personeel. Met de toenemende vergrijzing en de druk op de zorg moeten zorgorganisaties kijken hoe zij personeel op een duurzame manier kunnen behouden voor de zorg. Dit vraagt om bewuste keuzes. KMBV speelt hier met haar programma's op in en zal zich hier ook komende jaren voor blijven inzetten", aldus Marita. ■





‘Koppel de juiste docenten aan de juiste leervraag’

Albert van Eerten is sinds 2018 werkzaam als docent voor KMBV. Daarnaast is hij spoedeisende hulp verpleegkundige, een achtergrond die hij graag meeneemt in zijn docentschap. Voor KMBV doet hij veel incompany: hij helpt organisaties met hun leervraag om zo de gewenste organisatorische veranderingen te realiseren. Zijn speciale aandacht voor én de zorgprofessional én het teamwork, maakt hem een gewaardeerde docent binnen KMBV.

Albert heeft door de jaren heen gezien dat een incompany aanvraag van een zorgorganisatie vaak begint met een toename van problematiek van de doelgroep. “We hebben te maken met een veranderend zorglandschap: met minder personeel en een vergrijzende samenleving. De logistieke wegen gaan daarom veranderen.”

Voor Albert is een van de grote uitdagingen bij incompany dat hij te maken heeft met verschillende opleidingsniveaus. “De vraag die ik mijzelf altijd

stel is: op welke manier kan ik dusdanig handvatten en structuur bieden zodat de problematiek en veranderingen binnen de organisatie opgevangen worden?” Het is volgens Albert daarom essentieel dat de juiste docenten worden gekoppeld aan een bepaalde leervraag. “KMBV is daar onwijs goed in, én zich bewust van de noodzaak ervan.

Zorgorganisaties door het hele land worstelen met het veranderende zorglandschap”, stelt Albert. Hieruit vloeien nieuwe dilemma’s voort. Zo zag Albert hoe de verantwoordelijkheid van urgentiebepaling steeds meer bij de andere lagen van de zorgorganisaties ligt. “Het is belangrijk dat verpleegkundigen en verzorgenden tijdig aan de bel trekken, maar dit moeten ze ook leren.”

KMBV biedt hiervoor haar expertise om op deze veranderingen in het zorglandschap in te spelen. “Dit overstijgt uiteindelijk de zorgprofessional. Want die logistieke aspecten, daar wordt een organisatie mee geconfronteerd. En wij moeten de zorgmedewerkers gaan toerusten om in dat groter wordende gat te springen.” KMBV speelt volgens Albert een belangrijke rol in hoe zorgorganisaties leren omgaan met deze nieuwe verantwoordelijkheden. ■

“Een juiste afstemming tussen theorie en praktijk. Dit traject heeft voor onze organisatie een grote stap gezet naar een perfect triage beleid en uitvoering. De docent heeft het juiste samenspel tussen ons als opdrachtgever en de deelnemers gevonden.”

Vivium

“Onze verpleegkundigen hebben met veel plezier de training tot toetsers gevolgd. Door de interactieve wijze waarop de vele informatie is gegeven, hebben zij dit goed tot zich kunnen nemen. Zij en wij zijn blij met de handvaten die ze nu hebben om als toetsers in de praktijk aan de slag te kunnen.”

Heleen Heetebrij
Verpleegkundig beleidsadviseur
InteraktContour

‘KMBV draagt de zorg een warm hart toe’

Monica Haimé is al jarenlang betrokken bij Meaningful Matters, vanuit de labels KMBV en de Academie voor Toezichthouders. In de jaren ‘90 zette zij de Opleiding Kwaliteit op. Deze groeide vervolgens uit tot de opleiding Kwaliteit, Innovatie en Samenwerken (KIS). Monica is al jarenlang sparringpartner en docent bij Meaningful Matters.

Monica heeft in haar jarenlange samenwerking gezien hoe KMBV niet alleen focust op het individu, de zorgprofessional, maar ook altijd een scherpe visie op de toekomst vasthoudt. Deze is echter veranderlijk. “Zo’n tien, twintig jaar geleden focuste de zorg geheel op haar eigen bubbel, met de vraag hoe wij ons binnen dit kader zo goed mogelijk konden ontwikkelen. Maar de spannende tijd waarin de zorg nu verkeert vraagt om een nieuwe blik.”

Want, doemscenario’s in de zorg? Daar doet Monica niet aan mee. “Ik zeg altijd: in het leven is er de keuze tussen twee bewegingen. Welke beweging wil je kracht bijzetten en welke niet?” Monica wil kracht bijzetten in de beweging naar een zorgzame samenleving. Dit houdt voor haar in dat de zorg moet samenwerken met meerdere partijen in de samenleving, omdat een groot aantal vraagstukken niet alleen door de zorg gedragen kunnen worden.

“Bij een vraagstuk zoals langer thuis blijven wonen, zou de zorg kunnen samenwerken met de woningcorporaties, om zo met een integrale aanpak te komen. Of bij obesitas met horeca en supermarkten”, aldus Monica. Hier ziet zij een mooie rol voor KMBV weggelegd. “KMBV heeft altijd al een goede, faciliterende houding gehad naar het veld. Ze heeft feeling met het strategische en tactische niveau, maar ook met het operationele niveau. Dat doet KMBV heel erg goed; blijven afstemmen en verbinding zoeken. Dat zie je terug in de integrale kijk die ze heeft bij het programmeren van haar (maatwerk) trajecten. In welke dynamische omgeving speelt de vraag? Wat voor gevolgen heeft dat organisatiebreed en moeten we daar ook niet mee aan de slag? En dat is óók een visie: KMBV draagt de zorg een warm hart toe.” ■



Arjan Broek, Shootingartists

Betekenisvolle programma's voor toekomstbestendige zorg

De individuele zorgprofessional, een bestuurder of toezichthouder in de zorg, een zorgteam van bijvoorbeeld wijkverpleegkundigen, een afdeling op het gebied van zorg of een gehele zorg- en welzijnsorganisatie. De (potentiële) klant van KMBV is te vinden op alle lagen van de zorgkolom. Uniek eigenlijk, dat wij (samen met onze zusterorganisaties) de mogelijkheden, kennis en expertise in huis hebben om met een integrale aanpak de ontwikkelvragen binnen organisaties uit te diepen en zo samen met onze deelnemers te bouwen aan toekomstbestendige, betekenisgevende zorg.

De opleidingen die KMBV aanbiedt, zijn op twee assen te onderscheiden: incompany maatwerk trajecten, die specifiek worden ontworpen voor de ontwikkeling van de betreffende zorg- en welzijnsorganisatie. En open opleidingen, waar een zorgprofessional zich individueel voor kan inschrijven.

Maatwerk trajecten

KMBV ontwikkelt opleidingen op maat, voor verschillende organisaties met hun eigen, specifieke vragen. Of het nu gaat om een klein team of een hele afdeling, mogelijkheden zijn er volop. Voor deze incompany trajecten maakt KMBV vaak gebruik van een integrale aanpak, omdat deze vragen meestal niet op zichzelf staan. Met een op maat gemaakt actueel en praktisch programma, dat in co-creatie (daarover meer in ons volgende artikel) met de opdrachtgever wordt ontwikkeld, helpen we deelnemers en de organisatie aan kennis, inzichten, tips en tricks om hun eigen uitdagingen aan te gaan, op een manier die past bij hun missie en visie.

Open inschrijvingen

Onze open opleidingen programmeren we meerdere keren per jaar en staan open voor individuele deelname. Het zijn programma's rondom uiteenlopende thema's die actueel en praktisch zijn en waar onze docenten op een heldere manier de verbinding leggen tussen theorie en praktijk. Denk hierbij aan opleidingen op het gebied van palliatieve zorg, verpleegtechnische vaardigheden, trainen en toetsen en Wet zorg en dwang. Meer daarover op onze website. Het aanbod is overigens continu in ontwikkeling, zodat we flexibel blijven aansluiten bij de zorgpraktijk en de thema's die daar spelen. Met deze opleidingen helpen wij de zorgprofessional zich betekenisvol klaar te stomen voor uitdagingen van vandaag en morgen in de zorg.

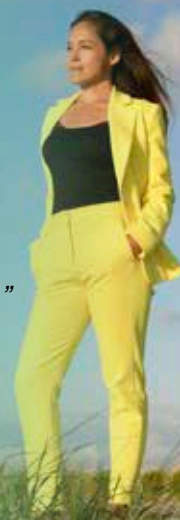
Kenmerken van onze opleidingen

- Goede verbinding tussen kennis en kunde;
- Vertaling naar de werkvloer door professionele ervaringsdeskundigen;
- Gebruik van actuele thema's en nieuwste inzichten op zorggebied;
- Relevante casuïstiek en praktijkopdrachten via de online leeromgeving;
- Betekenisvol leren;
- Specialisatie en maatwerk als mogelijke optie, naast open inschrijvingen;
- Accreditatiepunten mogelijk;
- Vrijgesteld van btw.

“Betere zorg door ontwikkeling, dat is waar KMBV voor staat. Niet alleen gericht op het verstevigen van het fundament: kwaliteitszorg. Maar ook op innovatie. Zeker nu in tijden van discontinuïteit (waarin we niet meer verder kunnen op de manier waarop we het altijd deden), zorgt KMBV ervoor dat we samen met onze klanten een map naar de gewenste ontwikkeling kunnen creëren die nog niet bestaat. Zo blijven wij een strategisch gesprekspartner: nu en in de toekomst.”

Michella Riupassa

programmamanager nieuwe business KMBV



Ontmoetingen met onze klant

Onze klant is niet zomaar een klant. Onze klant is niet zomaar degene voor wie wij een programma ontwikkelen. Onze klant is onze gesprekspartner! Samen met onze klant maken wij programma's met impact en betekenis. Daarom organiseren we graag waardevolle momenten waarop we met elkaar in gesprek kunnen raken over uiteenlopende thema's en elkaar kunnen inspireren. Zo organiseerden we een uniek klantevent bij Vis-a-Vis. We nodigden onze klanten uit om naar de thuisbasis van Vis-a-Vis in Almere te komen voor een inspirerende middag en avond. Met als doel: share, inspire en connect. Ze volgden er verschillende workshops, er was ruimte voor kennisdeling onder het genot van een hapje en drankje en als klap op de vuurpijl bekeken we de theatervoorstelling 'Robot', een comedie over de toekomst van de zorg.

Daarnaast organiseren we op regelmatige basis netwerkevents, webinars, slotmanifestaties en verdiepingsmiddagen rondom specifieke thema's. Ook dat zijn waardevolle momenten om met onze klant in contact te komen, te zijn en te blijven. Elders in dit katern lees je daarover meer. ■

"Onze medewerkers waren erg onder de indruk van de professionaliteit van het toetscarrousel. Deelnemers die dachten op routine deel te kunnen nemen reddden het daar niet mee. Deelnemers hebben meer bewustwording van hun eigen professionaliteit in handelen gecreëerd. De "eigen" toetsers voelen zich nu nog meer gesterkt in hun eigen vakbekwaamheid."

Humanitas DMH

KMBV werkt op het gebied van opleidingskwaliteit ook samen met beroepsvereniging V&VN en haar netwerk. Door deze samenwerking is een aantal van onze opleidingen geaccrediteerd in het Kwaliteitsregister V&V. Daarnaast proberen we met elkaar zoveel mogelijk te bereiken en (bij) te scholen. Samen staan we voor kwaliteit en actualiteit en houden we de zorg toekomstbestendig.





kmbv

BETERE ZORG DOOR ONTWIKKELING

Al onze deelnemers ontvangen na afloop van hun deelname het KMBV certificaat. Altijd weer een feestje om ze dat document te mogen overhandigen!





Een integrale aanpak van jouw vraag

Veel van de programma's die KMBV uitvoert, zijn maatwerk trajecten die speciaal worden ontwikkeld om te voldoen aan de specifieke vraag van de klant. Of het nu gaat om ontwikkeling van een team of een afdeling, om het trainen van vaardigheden of juist het verbeteren van de samenwerking, KMBV biedt hierin volop mogelijkheden. Een uniek KMBV kenmerk hierbij is het integraal kijken én meedenken. Jouw vraag is namelijk niet zomaar een vraag, maar hangt samen met veel andere aspecten, waaronder ontwikkelingen binnen de organisatie en de context waarbinnen de organisatie zich bevindt. Het handelen van een zorgprofessional of team staat niet op zichzelf, maar maakt onderdeel uit van het bredere geheel. KMBV neemt in haar ontwikkelvoorstel al deze aspecten mee. Dat is betekenisvol leren. Dat is werken aan toekomstbestendige en betekenisgevende zorg. Dat is impact maken!

Integraal kijken in co-creatie

Het ontwikkelen van een maatwerk programma doen we graag samen met jou als klant, in co-creatie. Dat betekent dat we jouw vraag eerst samen gaan bekijken. Wat is de vraag, wat is er nodig en hoe verhoudt zich dat in het grotere geheel van jouw organisatie? We kijken, al dan niet met onze zusterorganisaties Avicenna Academie voor Leiderschap, Academie voor Toezichthouders en Empowering Center, welke expertise er nodig is en wie die het beste kan leveren. We kiezen de juiste docenten, de perfecte locatie en werkvormen, passend bij de vraag.

"De samenwerking met KMBV hebben wij als zeer prettig ervaren. Er werd goed geluisterd naar onze opleidingsvraag en wensen daarin. KMBV heeft een mooi en inhoudelijk sterk traject samengesteld met een deskundige docent. De training is dan ook erg goed en enthousiast ontvangen door de deelnemers en zij geven aan het geleerde toe te kunnen passen in de praktijk. Zij vinden het een waardevolle training en om die reden is er nog dit jaar een vervolgssessie gepland."

Linda Geerts-Opheij
opleidingsadviseur Stichting Laverhof

We lichten drie van deze gave projecten uit: Toekomstbestendige zorg bij Thuiszorg Groot Gelre, Werken volgens de bedoeling bij Thebe en een mooi traject rondom werkplezier.

"Als KMBV denken wij mee en zorgen we door onze op maat gemaakte opleidingsprogramma's dat we de best mogelijk aansluiting vinden bij de scholingswensen van onze klanten. Hierbij kijken we niet alleen naar de vraag zelf, maar gaan we een spade dieper. We zoeken naar de vraag achter de vraag, in relatie tot de omgeving. En door te werken met docenten die werkzaam zijn in de zorgsector kunnen we perfect aansluiten bij de vraagstukken van dit moment en die van de toekomst."

Vides Overbeek

Adviseur Zorgopleidingen KMBV





Thuiszorg Groot Gelre

DrieGasthuizenGroep | Zorgzaam en gastvrij sinds 1246

Thuiszorg Groot Gelre richt zich op toekomstbestendige zorg:

Wijkverpleging klaar voor de toekomst

Landelijk gezien komt er een grote uitdaging op ons af. De groep chronisch zieken en mensen met meerdere aandoeningen neemt toe. Zo ook de vergrijzing. Het behouden en welkom heten van nieuwe collega's is landelijk een grote uitdaging. De zorg toekomstbestendig maken, hoe doen we dat? Deze vraagstukken hebben geleid tot het Integraal Zorg akkoord (IZA).

Thuiszorg Groot Gelre startte, gesteund door het IZA, met het traject 'Wijkverpleging klaar voor de toekomst!'. Binnen dit traject wordt er scholing rondom taakverschuiving geboden aan alle medewerkers binnen de V&V wijkverpleging. Daarbij ligt de focus op het individu: waar liggen zijn of haar talenten, uitdagingen en hoe blijf je nieuwsgierig? Daarom richten we ons in het traject op uitdaging, zeggenschap en werkplezier en werken we aan het behoud van deze zorgprofessionals.

Wat houdt de scholing in?

Binnen de wijkverpleging van Thuiszorg Groot Gelre liggen er veel taken op het bordje van de wijkverpleegkundige die ook door de rest van het team uitgevoerd kunnen worden. Sterker nog, ze zouden het heel graag willen! Daarom starten we met een verschuiving van taken van de wijkverpleegkundige naar de verpleegkundige in de wijk, wijkziekenverzorgende, verzorgende en helpende+.

Wat hierbij belangrijk is, is dat iedere medewerker de kans krijgt zichzelf beter te leren kennen. Tijdens de scholing richten we de aandacht op henzelf en de ander met het DISC model. Zo krijgen deelnemers zicht op de manier waarop ze met veranderingen omgaan, wat hun kwaliteiten zijn en welke teamtaken hen wel of niet passen. Naast deze persoonlijke ontwikkeling gaat de scholing ook in op de inhoudelijke ontwikkelingen in de zorg. Samen omarmen we in dit traject niet alleen verandering, maar vormen we ook een helderdere toekomst voor de zorgverlening in onze gemeenschappen! ■



"Heel mooi hoe dit traject verloopt. Blij met de expertise die de docenten meebrengen. Ik hoor enthousiaste geluiden van de deelnemers. Volgens mij wordt er een mooie basis gelegd waarmee de wijkteams op het hier en nu en de toekomst worden voorbereid."

Mayra van Ewijk
Opleidingskundige bij
Thuiszorg Groot Gelre





Thuiszorgorganisatie Thebe

Werken volgens de bedoeling

Thebe wilde terug naar De Bedoeling en kwam met die vraag bij KMBV. Op zoek naar een scholing voor de 4000 medewerkers, die allemaal weer terug gaan naar de client. ‘Wie heb ik voor me? Wat is voor hem/haar belangrijk? En wat moet ik dan doen? Want we zorgen niet langer vóór onze cliënten, in de zin dat we hun leven als het ware overnemen, zoals wanneer mensen vroeger in een verzorgingshuis gingen wonen. Liever werken we in menslievende zorg samen met cliënten en hun naasten, zodat zij zo lang mogelijk zelf de regie houden en zoveel mogelijk zelfredzaam blijven. Dat vraagt om luisteren, reflecteren, probleemoplossend (flexibel) werken en samenwerken. Individueel maatwerk dus’, aldus Nancy de Crom, projectleider.

Het ontwikkelprogramma was onderdeel van een veel grotere transitie naar een meer waardegedreven organisatie. Daar paste ook een nieuw besturingsmodel bij. En daar kwam de expertise van zus Avicenna Academie voor Leiderschap goed van pas. Samen werd het ontwikkeltraject verder voortgezet. Thebe is gaan werken met zelfstandige teams. Alles om de cliënt centraal te zetten. Daar hoorde óók het ontwikkelen van andere competenties, houding en gedrag van medewerkers bij, net als een meer coachende en faciliterende leiderschapstijl. ■

“In de projectgroep evalueerden we na elke module hoe we het lesprogramma verder konden vormgeven en bespraken we terugkoppelingen vanuit de organisatie naar KMBV, die het programma door samenwerking beter maakten. Deze intensieve co-creatie tussen Thebe en KMBV (en Avicenna) maakte het mogelijk om signalen van de werkvloer over de beleving van het ontwikkelprogramma in te zetten bij het continu verbeteren van de lesdagen”.

Nancy de Crom
Projectleider en Adviseur Leren & Ontwikkelen Thebe



Leren & ontwikkelen volgens De Bedoeling

De genoemde 3 projecten zijn natuurlijk maar een kleine greep uit de mooie projecten die we samen met onze opdrachtgevers hebben mogen ontwikkelen. De afgelopen jaren hebben we onder meer ook samen mogen werken met:



Programma-manager en kerndocent Carmen van Dam

Verpleegkundig leiderschap

Carmen van Dam is al vanaf het begin aan KMBV verbonden, in diverse rollen. Als programma-manager en kerndocent heeft zij zich afgelopen maanden bezig gehouden met een incompany ontwikkeltraject rondom ‘verpleegkundig leiderschap’. Een uitdagend traject, waarbij de klant de uitdrukkelijke wens uitsprak om meer leefplezier te bieden aan haar bewoners, maar om ook haar verpleegkundigen werkplezier en voldoende uitdaging te (blijven) bieden! Carmen vertelt.

“Samen met een club mensen aan de kant van de klant, heel divers samengesteld, is er met KMBV uitgewisseld hoe het ontwikkeltraject er inhoudelijk uit moest komen te zien. De thema’s leiderschap, kwaliteit van zorg, veranderen, coachen, communiceren en samenwerken komen stuk voor stuk terug. Dit ontwikkeltraject is daarmee een mooi voorbeeld van co-creatie. Voor onze klant was het van groot belang dat het traject aansluit op de intern ingezette koers en dat we in de uitvoering ‘dezelfde taal’ spreken. Wij deden wat we gewend zijn om te doen, en waar we goed zijn: ontwikkelexpertise inzetten, impact leveren en kruipen in de huid van de organisatie zonder hierbij het noodzakelijke spiegelen uit het oog te verliezen.

Er is voor dit traject een mooi trainersteam samengesteld! In een gezamenlijke (interne) kick-off sessie hebben we met elkaar de onderlinge samenwerking afgestemd. Met Yvette Gorter en mijzelf in de rol van kerntrainer, Albert van Eerten en Marjolein Zilverentant voor het thema kwaliteit van zorg, Annelies Kaan en Neeltje van den Brand voor het thema communiceren en Willeke Grijsen voor het thema samenwerken werd het programma neergezet. Ook de deelnemers zijn gestart met een gezamenlijke kick-off. Omdat het traject onderdeel uitmaakt van het grotere plan om

toekomstbestendig te veranderen, werd er vanuit de klant een projectcoördinator aangesteld. Deze persoon startte mee als deelnemer in de eerste groep. Super fijn, want dit zorgt voor een directe verbinding met de organisatie, waarbij de transfer naar de praktijk soepel verloopt.

Inmiddels zijn er drie lesdagen geweest met een leuke en betrokken groep. Oprecht geïnteresseerd in elkaar en een heel betrokken houding in het ontwikkeltraject. Samen verdiepen we ons in de zorg van de toekomst - hoe kan het wél? We kijken kritisch naar het verpleegkundig proces, de kwaliteit van zorg en de zorgplannen. Veranderen, mooi gezegd, maar hoe geef je er invulling aan? De verpleegkundigen reflecteren op zichzelf en de eigen rolinvulling. Onwijs waardevol!” ■



Netwerken met een kennistwist

KMBV heeft in haar bestaansjaren een waardevol netwerk om zich heen gebouwd. Een mooie groep zeer ervaren docenten en kerndocenten, experts en professionals op diverse vakgebieden, beroepsverenigingen als V&VN en uiteenlopende samenwerkingspartners. Wie in deze lange lijst echter niet mogen ontbreken, zijn onze klanten en contactenpersonen. Voor ons netwerk organiseren we op regelmatige basis netwerkbijeenkomsten rondom specifieke thema's, webinars of verdiepingsdagen. Om te netwerken, om kennis te delen en te vergaren, én om elkaar te inspireren.

Netwerkgroep leren & ontwikkelen

Opleidingsinstituut KMBV startte in 2021 met een Netwerkgroep leren & Ontwikkelen, voor learning & development specialisten, HRM professionals, opleiders en diegenen die zich binnen een zorgorganisatie bezig houden met leren en ontwikkelen. Deze netwerkgroep heeft als doel te inspireren, te reflecteren, te sparren en kennis en kunde uit te wisselen op het vlak van leren en ontwikkelen. De ervaring leert dat leren en ontwikkelen in de praktijk vaak een specifieke, zelfstandige, soms wat eenzame plek in de organisatie heeft. Terwijl het belang groot is!

Tijdens de eerste bijeenkomst van deze netwerkgroep, over Strategisch Leren, was Ria Leliveld (vm. expert Leren en ontwikkelen bij Careyn) gastspreker. Zij deelt haar ervaringen in het blog op de volgende pagina. Na deze eerste mooie bijeenkomst volgden uiteraard meerdere bijzondere sessies. En daar gaan we in de toekomst mee door! ■



Blog door Ria Leliveld, vm expert Leren en Ontwikkelen Careyn en mede organisator van deze eerste bijeenkomst.

Strategisch leren op de kaart zetten: hoe doe je dat?

Dat was het thema van de eerste bijeenkomst van het leernetwerk voor opleiders in zorgorganisaties. En aan mij de eer om gastspreker te zijn. In de voorbereiding op dit webinar namen Carmen van Dam en ik verschillende invalshoeken op het onderwerp onder de loep. Moest het gaan over de lerende organisatie, over werkplekleren of over methodes en modellen? Of juist dichtbij de praktijk: hoe zet je koers en houd je deze (ook in coronatijd) vast in een organisatie waar leren op veel manieren en plekken plaatsvindt?

Al pratend en puzzelend besloten we uit te gaan van de praktijk. We kwamen tot vier thema's die in onze ervaring bepalend waren om strategisch leren een plek te geven in de organisatie: context, betrokkenen, professionele- en persoonlijke kwaliteiten. Met een interview, quiz en reflectieplaat zaten we klaar voor de bijeenkomst waar zo'n 50 collega's aan deelnamen. Veel herkenning en ook leren van elkaar. Want als er urgentie is om strategisch leren in te zetten voor bijvoorbeeld instroom en behoud van medewerkers of om samenhang te brengen in een waaier van leeractiviteiten, dan is die context vaak leidend voor het plan dat het beste aansluit bij het doel of de kernwaarden van jouw organisatie. Bij Careyn is een van de kernwaarden 'nabij' en dat is in het strategisch leren vertaald naar werkplekleren, microlearning en passende begeleiding voor leerlingen.

Dan komen meteen de betrokkenen om de hoek kijken: met wie werk je, voor wie werk je en wie zijn jouw maatjes? Ook hier diversiteit: stand-alone, onderdeel van HR of een academie. In het gesprek bleek dat HR adviseurs en kwaliteitsadviseurs het strategisch leren versterken, door de leer & verbetercyclus handen en voeten te geven en om de kwaliteit van zorg samen te verbeteren.

Even belangrijk als context en betrokkenen was ook wie je meeneemt vanuit jezelf als opleider. Waar geloof je in als professional en vanuit jouw persoonlijke kwaliteiten?

Durf je jouw visie ook helder op tafel te leggen en je eigen 'heilige huisjes' opnieuw op waarde te schatten? Ik was lang voorstander van gedegen en gedetailleerde opleidingsplannen, maar praktijk en ervaring heeft me in laten zien dat werken met kleine bouwstenen onvoorspelbaarder is, maar ook meer flexibiliteit en leren op maat kan bieden.

Tot slot raakten we de vraag of er een grens is aan flexibilisering van het leren. Wat doet het met vakmanschap van medewerkers als opleidingen steeds diverser, korter of specialistischer worden. Kunnen we dan het fundament van vakmanschap blijven borgen?

De meningen verschilden hierin. Als de organisatie dat vraagt, is er noodzaak en ga je vanuit jouw rol op zoek naar oplossingen. Maar er waren ook bedenkingen. Is het aan jou als opleider om vanuit jouw vakmanschap of vak'vrouw'schap een grens te stellen? En hoe doe je dat dan?

Al met al een mooie eerste bijeenkomst met enthousiaste en bevlogen collega's! ■



Ria Leliveld



Webinars

Op 25 juni 2024 verzorgden wij een kosteloos webinar voor zorgprofessionals*. Met dit webinar hopen we zorgprofessionals en anderen die de zorg een warm hart toedragen, te inspireren, te motiveren en te voorzien van nieuwe kennis en perspectieven om in actie te komen. Daarnaast zijn we, zoals gezegd, natuurlijk graag in contact met ons netwerk. Dit eerste webinar stond in het teken van 'Duurzame innovaties in de zorg'. Ruim 80 zorgprofessionals meldde zich aan voor deze interactieve online sessie.

Langs de thema's waardegedreven werken en duurzaamheid hebben we onderzocht hoe onze deelnemers het verschil kunnen maken met duurzame innovatie in de zorg. Met als doel om samen te werken aan toekomstbestendige zorg, waarin zorgkwaliteit en duurzaamheid elkaar versterken. Twee belangrijke conclusies hebben we kunnen trekken uit het webinar:

Hoe ons moreel kompas ons stuurt in het vormgeven van betekenisvol werk

Hoe het belang van zelfreflectie, het identificeren van persoonlijke waarden en het behouden van vreugde met elkaar verband houden om betekenisvol verschil te maken. En dat emoties en verlangens een centrale rol spelen in het vormen van motivatie om uiting te geven aan waarden, waarbij voorbeeldgedrag essentieel kan zijn voor het realiseren van deze waarden in de praktijk.

Hoe we milieu-impact in de zorg kunnen verminderen

Hoe je milieu-impact kan verminderen door energiebesparing en afname in het gebruik van wegwerp materialen. Met praktische tips en een benchmark met andere ziekenhuizen is geïllustreerd hoe je daarbij operationele efficiëntie kan verhogen en hoe je je milieuoetafdruk kunt verkleinen.

*in het verleden zijn er vaker kosteloze webinars voor zorgprofessionals georganiseerd. Zo was er op 2 juli 2021 een webinar voor wijkverpleegkundigen in samenwerking met SBW (Henk Rosendal en José van Dorst). In de toekomst willen we dit weer vaker gaan doen!



Verdiepingsdagen

Ieder jaar organiseren we een Verdiepingsdag Kwaliteitsborging met Trainen en Toetsen. Diverse zorgprofessionals, oud-deelnemers en experts komen bij elkaar om samen aan de slag te gaan met een thema rondom (het effect van) trainen en toetsen. De ene keer met een pleinaire sessie, de andere keer met bijvoorbeeld workshops. Elke verdiepingsdag is weer anders.

In 2023 stond de verdiepingsdag in het teken van 'Bekwaam is bevoegd?' Hoe gaan we daarmee om in de zorgorganisatie? Wat betekent dit voor het toetsen van vaardigheden voor de medewerkers? Hoe behouden we inzichten in verpleegtechnische vaardigheden? Wat betekent dit voor de toetsrol? Zorgorganisatie 's Heeren Loo deelde in een mooie sessie hoe zij dit hebben georganiseerd. Daarna gingen we met elkaar in gesprek om van en met elkaar te leren en te ervaren hoe een visie kan worden gevormd op dit gebied. In de middag kozen deelnemers twee workshops uit om te volgen, die allen een verdiepingsslag maakten op het trainen en toetsen.

Ook in 2024 staat er weer een verdiepingsdag gepland, op 10 oktober. Dit maal in het teken van 'Coachen en capaciteit in balans: de toekomst van zorgkwaliteit'. Met een programma anders dan anders, omdat we deze keer een paneldiscussie organiseren rondom het thema 'kwaliteit of capaciteit'. Interessante experts uit het vakgebied laten, ieder vanuit hun eigen invalshoek, hun licht schijnen op een aantal stellingen die passen bij het thema. Zij lichten hun visie op de stelling toe en beantwoorden eventuele vragen, waardoor er een mooi interactief gesprek ontstaat.





www.kmbv.nl

Slotbijeenkomst KIS (voorheen Opleiding Kwaliteit)

De opleiding rondom Kwaliteit, Innovatie en Samenwerking (KIS) wordt altijd afgesloten met een feestelijke slotmanifestatie. Deze bijeenkomst markeert het officiële einde van de opleiding met een viering van de bereikte resultaten. Een mijlpaal! Deelnemers presenteren posters waarop zij weergeven hoe zij gedurende de leergang de verworven kennis hebben vertaald naar hun eigen werkpraktijk. Dat doen zij niet alleen aan de docenten en aan elkaar, maar ook aan familie, oud-deelnemers, betrokkenen uit hun eigen organisatie en diverse andere genodigden. Deze dag is daarom meer dan alleen een eindpresentatie, maar is tevens een netwerkmoment. Leren van elkaar, je laten inspireren door elkaar en met elkaar brainstormen over onderwerpen op dit mooie vakgebied in de zorg.



“Met veel plezier heb ik het kerndocent- en moderatorschap van de OKF de afgelopen 2 jaar op me genomen. Ik zag de deelnemers stuk voor stuk een mooie ontwikkelreis maken, zowel in kennis, als in persoonlijke ontwikkeling. De OKF leidt kwaliteitsadviseurs op om vanuit een breder perspectief te kijken en te acteren. Van kwaliteitscontrole, naar kwaliteitsverbetering, naar kwaliteit van leven en werken. En dat is zoveel rijker dan uitsluitend meten is weten. Hoe zij van ‘systeem-adviseur’ als ‘zenders en vragers’ in het kader van verantwoording, zich meer zijn gaan richten op het luisteren naar zorgvragers, zorgverleners en management. Vragen en luisteren: wat hebben zorgvragers en zorgverleners echt nodig om kwaliteit te ervaren en te kunnen blijven garanderen? Luisteren als belangrijke vaardigheid en oefenen met allerlei andere proces- advies- en verandervaardigheden. Maar ook de nieuwste inhoudelijke inzichten op kwaliteit en veiligheid. En buiten de deur kijken hoe andere organisaties omgaan met kwaliteit. Loskomen van waar je in vast zat, geïnspireerd raken en met frisse zin en moed weer terug naar je eigen werkplek. En dat met een fantastische groep mensen, bij aanvang totaal onbekend voor elkaar en bij de slotconferentie acterend als een top team. Het belang van dit groepsproces is niet te onderschatten, iedere deelnemer heeft aangegeven hoeveel dat hem of haar gebracht heeft.”

Monica Grasveld

Van opleiding kwaliteit naar opleiding kwaliteit en meer

Een van de meest recente projecten, en tegelijkertijd grote verandering bij KMBV, was de overgang van de Opleiding Kwaliteit Functionarissen (OKF) naar de Opleiding Kwaliteit, Innovatie en Samenwerking (KIS). Een 2.0 versie van kwaliteit dus, waarbij we in nauwe samenwerking met Monica Haimé, founder van de OKF, een nieuw en geoptimaliseerd programma hebben ontwikkeld.

Een programma dat nóg beter aansluit bij de behoeften en wensen van de doelgroep, dat ‘binnen en buiten’ met elkaar verbindt en dat klaar is om bij te dragen aan toekomstbestendige zorg.

Van OKF naar KIS

Al sinds jaar en dag is de opleiding OKF een begrip onder kwaliteitsfunctionarissen in de zorg. Sinds 1993 gaat ieder jaar een editie van deze opleiding van start om zorgprofessionals te voorzien van de nodige kennis en tools om een proactieve rol te spelen in het verbeteren van zorgkwaliteit binnen hun organisaties. Monica Haimé, oprichtster van de OKF en expert op het gebied van kwaliteit, is daarnaast al jarenlang verbonden aan KMBV. In 2021 besloten we de handen ineen te slaan en het beste uit onze beide werelden te combineren. Onder inhoudelijke regie van Monica programmeerde KMBV diverse succesvolle edities van de Opleiding Kwaliteit. In 2024 werd, na zorgvuldig marktonderzoek en in overleg met ons waardevolle netwerk, besloten de OKF aan te scherpen tot KIS, opleiding Kwaliteit, Innovatie en samenwerking. Een programma dat op integrale wijze kijkt naar de vragen en ontwikkelbehoeften van (potentiële) deelnemers in relatie tot hun organisatie en de maatschappij, en dat daarmee

een vaste plek in het programma-aanbod van KMBV verdient. Inmiddels zijn we druk doende om het programma op gepaste wijze vorm te geven.

Kwaliteitsmanagement in verandering

Het gebied van zorgkwaliteit is breed en voortdurend in beweging. Kwaliteitsmanagement is niet enkel (meer) de verantwoordelijkheid van de kwaliteitsmanager of de staf; het vereist betrokkenheid op alle niveaus van een organisatie. Het gaat er juist om een sterk kwaliteitsbewustzijn te creëren en het continu verbeteren van kwaliteit als een prioriteit te zien in het dagelijks werk. ‘Een geïntegreerde benadering voor het organiseren van kwaliteit binnen zorgorganisaties, gericht op het versterken van persoonlijke en lokale kracht binnen en tussen verschillende teams en organisaties, is waar het tegenwoordig om gaat’, aldus Monica Haimé. ‘In de praktijk zie ik vaak dat zorgorganisaties op zoek zijn naar manieren om kwaliteit concreet en meetbaar te maken, medewerkers te betrekken bij het



leer- en veranderproces, en methodisch werken te integreren in het dagelijks werk. Uitdagingen en behoeften liggen in het vinden van concrete aanrijpingspunten voor verbetering, het creëren van een cultuur van samen leren en verbeteren, en het bewustzijn van kwaliteitszorg meer naar de dagelijkse praktijk brengen in plaats van dit te zien als compliance onderwerp. En dat laatste is nou net moeilijk; er moet dikwijls gevochten worden voor een positie in de organisatie'.

Kwaliteit, Innovatie en Samenwerken als drie eenheid

Onder meer met dat inzicht zijn KMBV en Monica om tafel gegaan en krijgt KIS steeds meer vorm. De opleiding draait niet alleen om inhoudelijke verdieping, maar richt zich meer dan ooit tevoren op de praktische toepasbaarheid en directe impact. 'We stimuleren deelnemers om best practices en innovatieve oplossingen te ontwikkelen. Deze oplossingen zijn niet alleen theoretisch goed onderbouwd, maar vooral praktisch uitvoerbaar. Speciale aandacht gaat uit naar hoe technologische innovaties ingezet kunnen worden om zowel efficiëntie te verhogen als de patiëntenzorg te verbeteren. Samenwerken met diverse belanghebbenden in de organisatie is daarbij van groot belang voor het slagen van de innovaties in jouw organisatie. Want juist daar, in je eigen praktijk, kun je meteen het verschil maken', besluit Monica. ■



"Ik wil jullie danken voor de weg die jullie hebben opengelegd voor mijn persoonlijke ontwikkeling".

Lisette Verbene

Kwaliteit en veiligheidsfunctionaris bij Anna Ziekenhuis

Projecten met een andere invalshoek

Dat KMBV zorgopleidingen in de breedste zin van het woord ontwikkelt, moge duidelijk zijn. Daar is in dit katern al veel over gezegd. Dat kunnen open of incompany projecten zijn, netwerkbijeenkomsten of webinars, of zelfs een speciale leergang rondom zorgkwaliteit en innovatie. Maar af en toe gooien we het net even over een andere boeg. Soms omdat het kan, soms omdat het moet (bijvoorbeeld in coronatijd). Maar eigenlijk altijd omdat we het leuk vinden. In dit artikel lees je meer over een paar van onze bijzondere activiteiten van de afgelopen jaren. Wat te denken van een zorgleefplan? Een beursdeelname? Of break out sessies? De grote gemene deler is impact maken en ons daarmee, samen met onze deelnemers en klanten, inzetten voor toekomstbestendige zorg. We delen een paar van deze Best Practices met je, en een paar Rakelings, die net niet helemaal tot het beoogde succes hebben geleid.

Best Practices



DirectieColleges

Vanaf 1997 tot en met 2016 organiseerden we (later via het label Avicenna) de DirectieColleges. De DirectieColleges waren in eerste instantie gericht op directeuren van zorginstellingen, later werd dit sectoronafhankelijk. De DirectieColleges waren jarenlang een niet weg te denken fenomeen in bestuurdersland in de zorg. Steevast elke eerste maandag van de maand organiseerden we voor circa 125 directeuren en bestuurders en introducees inspirerende sessies met een viertal prominente sprekers op het gebied van maatschappelijke ontwikkelingen, zorg, management & leiderschap en bedrijfskunde.



In al die jaren hebben we meer dan 600 gast-sprekers ontvangen met tienduizenden deelnemers. Het was een groot netwerk waar vele contacten zijn onderhouden en nieuwe zijn aangegaan. In 2016 stopte de DirectieColleges omdat het concept van 'zitten en luisteren' niet meer werkte. Maar we kijken terug op vele mooie bijdragen van politici, wetenschappers, filosofen en artiesten. ■

Gecertificeerde leergang voor management in zorginstellingen

Op 27 november 2000 kregen we het E.D.E.-Euro-Certificaat toegekend voor de opleiding voor Management in Zorginstellingen conform de E.D.E. criteria. E.D.E. staat voor European Association for Directors of Residential Care Homes for the Elderly. Een hele mond vol. Maar desalniettemin een heel belangrijk onderscheidend certificaat, aangezien diegene die deze opleiding succesvol afgerond had, een belangrijk element op zijn of haar CV had om directeur van een zorginstelling te worden of te blijven. In totaal zijn 19 edities van deze leergang met telkens ca. 20 deelnemers van start gegaan. De meeste deelnemers waren tevens lid van VDZ (Vereniging Directeuren Zorginstellingen). Dat was de 'moeder' van Opleidingsinstituut KMBV met ongeveer 600 leden. De leergang was met name een bedrijfskundig gerichte leergang. Toentertijd was goed management het leidend begrip voor directeuren. ■





www.kmbv.nl

Wzd alternatief

Om een incompany traject eens anders vorm te geven, hebben we samen met onze Wzd specialist Jan van der Hammen een spel ontwikkeld. Het Wzd Alternatief wordt ingezet als een aanvulling op of vervanging voor een theoretische training om de Wzd op de werkvloer te implementeren. Gedurende het spel ervaren deelnemers de bedoeling van de Wet zorg en dwang. In deze vorm van experience learning kruipen de deelnemers in de huid van de cliënt, mantelzorg of zorgverlener. Hierdoor worden de essentie en de vele mogelijkheden van de Wet zorg en dwang ervaren en helpt het deelnemers om vanuit de verschillende posities samen te werken aan een optimale balans in de persoonsgerichte zorg en de risico's op ernstig nadeel voor de bewoner/cliënt. ■



Best Practice Awards



Bij de overname van Opleidingsinstituut KMBV en de '100 inwerkdagen' van de nieuwe directeur-eigenaren spraken zij met meer dan 200 bestuurders. Eén van de uitkomsten van deze gesprekken was dat deze bestuurders vaak prachtige innovaties geïnitieerd hadden, die zij vaak alleen voor zichzelf hielden in die tijden van markt- en concurrentiegerichte gezondheidszorg. Daaruit ontstond het idee om die innovaties in de vorm van Best Practices te delen en daaraan ook een Best Practice Award te verbinden. De Best Practices kenden duidelijke criteria: het moest een zorginhoudelijk en een bedrijfskundig element is zich hebben, kopieerbaar zijn naar andere organisaties en uiteraard een duidelijk positief resultaat kunnen laten zien. De brancheorganisaties Actiz, VGN, NVZ, GGZ Nederland ondersteunden dit initiatief. ABN AMRO werd hoofdsponsor. Zorgvisie was als uitgever erbij betrokken. In totaal is jaarlijks acht opeenvolgende jaren het Best Practice evenement georganiseerd. Per jaar werden ca. 70 initiatieven beoordeeld. 15 ervan werden toegelaten op het live evenement dat door meer dan 1000 deelnemers werd bezocht. Prijswinnaars waren onder andere Buurtzorg Nederland (toen nog met maar 350 medewerkers, nu zijn het er circa 15.000). ■



Zorgleefplan

In 2006 ontwikkelde ActiZ samen met enkele andere brancheorganisaties op basis van de bevindingen en het idee van Constant van Schelven (vm. bestuurder zorgorganisatie Aafje en haar voorgangers) het Zorgleefplan. Kern van dit concept was dat wanneer je als oudere meer gericht bent op je welzijn, het prettig wonen, je sociale contacten, goede voeding en doen van activiteiten, je minder bezig of gefocust bent op je lichamelijke gebreken. Dat resulteert in een beter gevoel van welbevinden. Het Zorgleefplan bestaat uit vier bovengenoemde domeinen. Als zorgorganisatie ga je vanuit een gesprek met de bewoner bekijken op welke manier de

bewoner zijn/haar leven het liefst wil inrichten en vervolgens wat de zorgorganisatie dan zelf te doen staat om te organiseren passend bij de wensen van de bewoners. Het gesprek werd hier leidend in. ActiZ ontwikkelde een Zorgleefplan map die zorgorganisaties konden gebruiken en stuurde deze naar al haar leden cq. bestuurders van de zorgorganisaties. Na bestudering van het concept begrepen we vanuit Opleidingsinstituut KMBV al snel dat het niet bij het gesprek moest blijven, maar dat deze werkwijze een enorme kans had en invloed had op de hele zorgverlening en zorgorganisatie. Daarom ontwikkelden we de integrale aanpak waarbij we op alle niveaus voor alle disciplines in de organisatie speciale trainingen aanbieden. Van sleutelfiguren in de organisatie, tot aan facility-managers, de koks, de EVV-ers of contactverzorgenden en verpleegkundigen, behandelaars en de leidinggevenden. Deze aanpak leidde tot tientallen implementatietrajecten bij verplegings- en verzorgingshuizen met in totaal meer dan 10.000 deelnemers. Ook werd de Zorgleefplan waaier i.s.m. Vivium Zorggroep ontwikkeld. Deze handzame 'reminder' is in een oplage van meer dan 20.000 afgenomen door vele zorginstellingen in den lande. ■



Businesscompetitie ZorgSim

De behoefte bij management en zorgprofessionals om bedrijfskundig verder te ontwikkelen was de aanleiding om een landelijk competitie op te zetten tussen zorgorganisaties met als ambitie: Zorgmanagementteam van het jaar. Daarvoor werd de speciaal ontwikkelde computerbased businesssimulatie ZorgSim ingezet. Samen met Deloitte, Actiz, VGN, CZ Zorgverzekeraars en vele andere zorgorganisaties werd, op basis van een VV&T bedrijf, een casus gemaakt. Vijf weken lang hebben ruim 60 teams met 240 deelnemers in een management simulatie tegen elkaar gestreden, waarbij de teams geconfronteerd werden met verschillende dilemma's over allerlei strategische beslissingen uit de praktijk en de toekomst van de sector. Hierbij stonden thema's centraal als de omgang met huisvestingsbeleid, ziekteverzuimmanagement en marktwerking. In het Olympisch Station in Amsterdam vond de laatste ronde plaats met de 10 best geëindigde teams. Daar kregen zij gedurende een enerverende dag allerlei opdrachten. Uiteindelijk werd de het team van de zorgorganisatie van de Drie Gasthuizen Groep winnaar. De businesssimulatie is daarna nog vele malen ingezet bij zorgorganisaties zelf als incompany traject. ■





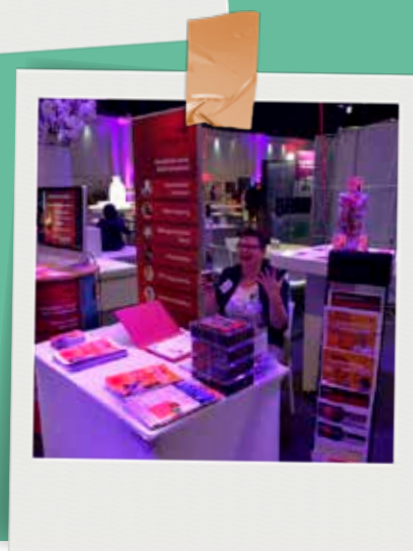
Beursdeelnames

De afgelopen jaren hebben we steeds vaker op beurzen en congressen gestaan. De Florence Nightingale Fair, Gehandicapten zorgfair en Hart voor Zorg, om er maar een paar te noemen. Dat zijn voor ons mooie momenten om in contact te komen met onze klanten en deelnemers. We laten zien wat we doen, waar we voor staan en worden er tegelijkertijd gevoed over wat er in de markt gebeurt. Uiteraard mogen dan leuke prijsvragen en winacties voor onze bezoekers niet ontbreken! ■

Meaningful Break Out sessies

Coronatijd was ook voor KMBV een uitdagende tijd. Het verzorgen van opleidingen en trainingen mocht in live variant niet meer en het trainen van vaardigheden bleek online nog niet zo eenvoudig... Kortom, een deel van onze trainingen kwam stil te liggen.

Om zorgprofessionals en -organisaties toch te blijven voeden werden de gratis Meaningful Break Out sessies ontwikkeld. Korte online sessies door onze topdocenten, die zorgden voor een moment van reflectie en rust voor deze mensen, die onder immense druk stonden. Om even op adem te komen tussen de hectiek door, om te ontspannen na een chaotische werkdag en om nieuwe energie op te doen. Zodat zij ook in deze crisistijd de goede zorg konden continueren en doordachte daadkracht konden blijven toepassen om hun positieve bijdrage te leveren. ■



Rakelings

Als een nieuw initiatief veelbelovend wordt gelanceerd, maar dan uiteindelijk na veel inspanning en emotie moet worden stopgezet, omdat het toch niet aanslaat bij de doelgroep, dan is de mens geneigd het geheel aan de kant te leggen en er niet meer naar om te kijken. Ramon Vullings, een expert op het gebied van cross-industry initiatieven, pleit voor een andere aanpak. Hij noemt dit 'De raking'. De raking is een op het eerste gezicht mislukt project, waarbij je toch nog eens goed gaat kijken of er positieve elementen in zitten die later op een andere manier ingezet kunnen worden. Dat leidt veelal tot interessante inzichten die in net anders gevormde initiatieven wel tot succes komen.

HR SuperSet

Het concept van de HR SuperSet was gebaseerd op de uitdaging voor de zorg: het leveren van onderscheidende en doeltreffende zorg op kosteneffectieve wijze, door het aantrekken en behouden van mensen die deze ambities waar kunnen maken. Oftewel: strategische doelen moeten op tactisch niveau gerealiseerd worden en de talenten die je in huis hebt, moeten hiertoe zo adequaat mogelijk worden ingezet. Onder de naam HR SuperSet ontwikkelden we samen met FWG en L&D-support een integrale aanpak die de match tussen de medewerkers, doelen en uitvoering inzichtelijk en beheersbaar maakte. In deze aanpak zetten alle betrokken partijen ieder hun kernexpertise in, waardoor de visie en strategie van de organisatie binnen afzienbare periode zou worden omgezet in resultaat: een verbeterde en efficiëntere dienstverlening door gemotiveerde medewerkers, en tevreden cliënten. In feite ging het om een analyse van alle medewerkers van een zorgorganisatie op basis van persoonskenmerken. Deze werd via data-analyse gekoppeld aan de strategische doelen van de organisatie, waardoor we konden zien waar de sterktes en uitdagingen van de organisatie lagen.

Met het functiegebouw als basis verkrijgen zorgorganisaties via individuele metingen inzicht in het potentieel en de ontwikkelbehoefte van het personeelsbestand. Het feit dat de functies reeds beschreven zijn en ingedeeld met FWG 3.0, gaf de HR SuperSet een grote voorsprong op het werken met bijvoorbeeld assessments. De meting van de HR SuperSet was gekoppeld aan de normteksten van FWG, waardoor de match tussen medewerker en functie één op één gemaakt kan worden. Voor de gevonden 'gap' kon men zeer selectief bepalen welke interventie gewenst is. Door deze inzichten naar afdelings- of organisatieniveau te brengen, is een substantiële vermindering van het opleidingsbudget realiseerbaar. Met bovendien effectievere output van de opleidingsinspanning voor de gehele organisatie.

Nawoord

Aantal klanten: 1.

Het concept bleek z'n tijd ver vooruit (ruim 15 jaar geleden). Met data-analyse waren de zorgorganisaties nog niet zo ver, laat staan met persoonlijke data van zorgmedewerkers. Het prachtige idee is in schoonheid gestorven.

Opleidingen Subsidie Desk

Zo rond 2010 ontstonden er flinke subsidiemogelijkheden, in eerste instantie op Europees niveau (w.o. ESF-subsidies) voor het ontwikkelen van medewerkers. Dit was voor ons de aanleiding om een Opleidingen Subsidie Desk op te tuigen voor zorgorganisaties. Het principe en de aanpak was helder: door een goede inventarisatie te maken van de ontwikkelbehoefte van de medewerkers in lijn van de gewenste ontwikkeling van de organisatie konden we opleidingen ontwerpen die voor subsidie in aanmerking kwamen. De dienstverlening werd door KMBV actief aangeprezen in de hoop op afnemers. Helaas was dit niet het geval, aangezien KMBV niet gezien werd als logische aanbieder van partij van soortgelijke diensten.

Nawoord

Aantal klanten: 1.

Achteraf gezien zijn we daar content mee, want vanuit de Europese Unie is er enorm veel gedoe ontstaan over mogelijk te veel en onterecht betaalde subsidies, waarvan subsidies uiteindelijk niet uitbetaald werden. Voor enkele zorgorganisaties was dit een enorme aderlating.



De coördinator



De inspirator



De bemiddelaar



De organisator



De observator



De supporter



De motivator



De leider

Analizo

Hoe stel je een 'dreamteam' samen? Wie voelt zich een leider, motivator, inspirator, bemiddelaar, supporter, coördinator, observator of de organisator? Met 'Analizo' speelden we in op de verwachte behoefte vanuit teams met zorgprofessionals die vanuit het uitgangspunt zelforganisatie of zelfsturing bezig moesten met teamontwikkeling en teamvorming voor het optimale resultaat. Zorgprofessionals die werken vanuit hun talenten bieden een betere dienstverlening naar hun cliënten, werken beter samen, presteren beter en hebben ook meer werkplezier. Een echt goed team stel je samen op basis van een mooie mix van talenten en karakters. Individuele medewerkers en teams worden op deze manier in hun kracht gezet. En er wordt effectiever gecommuniceerd in de werkomgeving, waardoor de gezamenlijke teamprestaties verbeteren. Dat brengt meer stabiliteit en balans in het werk. Nu en in de toekomst. Middels een online vragenlijst werden daarom talenten en krachten in kaart gebracht en werd gekeken welke rol het beste past bij welke medewerker. Vervolgens werd, in een verdiepende training, de samenwerking onder de loep genomen.

Nawoord

Slechts 5 klanten na een enorme marketingcampagne.

Simulatie over adaptief vermogen

Bij een grote zorgorganisatie met een flinke staf (HR, financiën, ICT, kwaliteit, huisvesting, etc.) bestond de ontwikkelbehoefte om de organisatie meer adaptief te maken vanwege externe en interne ontwikkelingen. Wij ontwikkelden daarvoor een live bedrijfssimulatie met als casus een aan een thuiszorg gelieerd bedrijf die rolstoelen ontwierp en produceerde. De start was een traditioneel ingericht bedrijf met verschillende afdelingen (marketing, administratie, productie, kwaliteitsborging en hrm). Gedurende vijf rondes (voor vijf lopende jaren) werden er diverse interventies gedaan, waarbij de kunst was dat de deelnemers hierop anticipeerden om aan de markt vraag te voldoen. Je raadt het al: dat leidde tot vele discussies onder de deelnemers. Na enkele lastige pilotuitvoeringen werd de juiste aanpak van de interventie gevonden en mede door een goede facilitering werden deelnemers zeer bewust van hun beperkende patronen en aannames en leerden buiten de gebaande wegen te werken. De simulatie leidde tot een uiterst leerzame ontwikkelinterventie waarover men nog vaak spreekt.

Nawoord

Aantal klanten: 1

Maar het is een rakeling met een succesvol vervolg: inmiddels zetten we zeer veel simulaties in in onze ontwikkeltrajecten. En mochten er zorgorganisaties zijn die interesse hebben: we pakken deze zo weer op!

Mijlpalen moet je vieren!



Inmiddels bestaat KMBV ruim 33 jaar. Voor de snelle rekenaars... dat betekent dat we zo'n 8 jaar geleden ons 25-jarig jubileum mochten vieren. En hoe! Op Landgoed Zonheuvel kwamen ruim 90 mensen uit ons netwerk bij elkaar om samen met ons dit jubileum te vieren. Er waren inspirerende sessies van dr. Steven de Waal, Paul Ostendorf en prof. Andries Baart over het thema 'Toekomst van de zorg'. Ook docent van het eerste uur Ottolien Boeschoten gaf op bijzondere wijze acte de presence. Er werd terug- én vooruit gekeken, gelachen, genetwerkt, gegeten en gedronken en vooral geïnspireerd. Omdat beelden meer zeggen dan 1.000 woorden, hierbij een impressie van het congres.



Over mijlpalen gesproken

In 2024 hebben we afscheid genomen van twee KMBV boegbeelden: Josien Wissink en Marlous de Jonge-Steemers. Twee vaste gezichten die KMBV mede hebben gemaakt tot waar we nu staan, en die de organisatie door en door kennen. Uiteraard mogen zij niet ontbreken in deze uitgave.

Dat was echt de hoofdmoot van KMBV, daar stonden we voor en daar waren we knettergoed in. En, nog steeds! Maar er is veel meer toegevoegd aan het opleidingsaanbod, waardoor we meer diversiteit kunnen bieden en veel beter kunnen aansluiten bij de veranderende zorgwereld en de vragen die daarin spelen. Ook vind ik het mooi om te zien dat organisaties waar we incompany trajecten hebben georganiseerd heel vaak terugkomen. Diverse organisaties heb ik in de afgelopen jaren regelmatig terugkerend gesproken over verschillende, aanvullende, verdiepende of juist hele nieuwe trajecten. Dat zegt iets over de zorgbranche en de eisen die daar worden gesteld, maar het zegt ook iets over wat onze opleidingen intern met deze organisaties doen. Het raakt, ze hebben effect en mensen zijn tevreden. Zorg is en blijft in ontwikkeling. Dat is een verandering, maar eigenlijk ook de enige constante. Wat ook is veranderd, is de samenwerking met docenten. Opleidingen worden steeds meer in co-creatie met docenten gemaakt. Een prachtige ontwikkeling, want zo worden opleidingen uniek en persoonlijk. De KMBV docenten staan ieder op hun eigen manier met de voeten in de klei en weten als geen ander wat er op de werkvloer of bijvoorbeeld binnen wijkteams of afdelingen speelt. Hun kennis en ervaring is onmisbaar, als je de juiste vragen wilt stellen en met de beste oplossingen wilt komen.

Sinds november 2014 werkte Marlous voor Meaningful Matters, waarvan een groot deel van de tijd voor KMBV. Bijna tien jaar later, vlak voor haar vertrek, kijkt ze terug op deze tijd. Hoe ziet Marlous KMBV? Wat zijn de grootste veranderingen en waar staat KMBV nu echt voor?

Mensen vragen me dat laatste vaak letterlijk, waar staat KMBV voor?

Of noemen het KNVB. Van oudsher staat KMBV officieel voor Kwaliteitsbevordering Management en Bestuur Verzorgingshuizen. Maar voor mij staat KMBV voornamelijk voor Kwaliteit. Kwaliteit brengen en behouden in de zorg. Met de opleidingen van KMBV dragen wij op onze manier ons steentje bij aan de kwaliteit in de zorg. Iets wat ontzettend belangrijk en ook nodig is. Omdat ik in mijn privé leven ook heb ervaren hoe belangrijk goede (thuis)zorg is, heb ik heel graag op deze manier bijgedragen aan een stuk kwaliteit in de zorg.

Wat heb ik binnen KMBV zien veranderen in de afgelopen 10 jaar?

Veel! Ik denk dat met name de diversiteit in opleidingen enorm is toegenomen. Toen ik begon bij KMBV, organiseerden we voornamelijk opleidingen rondom Verpleegtechnische Vaardigheden.



Josien

“KMBV is voor mij een bijzondere parel tussen allerlei zorgopleiders. Met unieke specialismen die continue meegroeien met de veranderende zorg. Met trouwe opdrachtgevers worden trainingen telkens passend gemaakt voor nu en in de toekomst. Neem het thema aantoonbaar bekwaam. KMBV omarmt de wens, kennis van zorgorganisaties en zorgprofessionals om zaken te versimpelen maar altijd in het achterhoofd houdend ‘als mijn vader client was zou ik veiligheid en de juiste wijze van toepassing eisen’. Daarnaast zijn ze altijd bezig met het empoweren van de deelnemers. Zorgprofessionals kennen de cliënten immers het beste en kunnen de cliënten daarom het beste ondersteunen in het ziekteproces. Bovendien zijn de trainers van KMBV stuk voor stuk uniek. Gedreven in hun vak en specialist in hun expertgebied. Ook zij worden continue uitgedaagd om te blijven leren en door te ontwikkelen.”

Josien Wissink

Met pijn in mijn hart laat ik het achter voor een mooie nieuwe uitdaging, maar met de toppers die binnen KMBV (en heel Meaningful Matters) werkzaam zijn, weet ik zeker dat we van grote meerwaarde blijven voor zorgorganisaties.

We (inmiddels moet ik zeggen ‘ze’) bestaan niet voor niets al ruim 30 jaar, en ik hoop dat er nog zeker 30 jaar aan geweldige programma’s bij komen. Betere zorg door ontwikkeling! ■


Wat onze deelnemers zeggen



"Ik ben gesterkt in mijn eigen kennis en kunde, deze opleiding heeft me meer zelfvertrouwen gegeven."

Sabine Meijer

ITT verpleegkundige Stichting ZorgSaam Zeeuws Vlaanderen



"Dankzij de Opleiding Kwaliteit (OKF) is een nieuwe wereld voor me opengedaan. Zowel in netwerk en inzicht, maar ook om zaken vanuit diverse kanten te belichten waardoor kwaliteitsdenken wordt versneld."


Daphne Arkesteijn

kwaliteitsverpleegkundige Omring, over de opleiding Kwaliteit

"Enkele maanden geleden is mijn interesse voor deze rol gewekt. De oriëntatiesessies waaraan ik afgelopen week heb deelgenomen hebben mijn interesse en enthousiasme bevestigd en versterkt. Bedankt Beatrix Emmerik van Dick Webbink Hester Vermeulen voor het delen van jullie kennis en ervaring! Heb veel mogen leren, stof tot nadenken gekregen en technieken om mee te oefenen."

Melanie de Cock

over de Oriëntatiesessies voor een aankomende rol als toezichthouder in de zorg



"Echt heel interessant, heel veel praktijk voorbeelden. Veel opgestoken. Leuke diepgang. Erg leuk om van elkaar te leren."

Deelnemer basisleergang hoogcomplexere vaardigheden



"Gé heeft veel aandacht aan immunotherapie gegeven. Hij heeft dit ingewikkelde onderwerp verhelderend kunnen uitleggen! Heel fijn dat hij zoveel vakkennis heeft!

Er was veel ruimte voor inbreng en om van elkaar te leren, dank!"

Deelnemer Hercertificering



"De opleiding heeft mij handvatten gegeven die prikkelen om dingen anders te doen. 'Gewoon doen' en starten met kleine experimenten helpt mij om vernieuwende processen binnen de organisatie beter en duurzaam te implementeren."

Juliët Teekens

beleidsmedewerker kwaliteit Amarosa
over de
opleiding Kwaliteit

"Metta is zeer inspirerend en bevlogen verteller. Duidelijk, open, eerlijk. Veel praktijkvoorbeelden. Warm persoon. Ruimte voor persoonlijke inbreng. Voor mij reden om hier mee verder te gaan en ook in deze tak me te ontwikkelen. Het plezier in mijn werk is weer terug. En besloten om te beginnen in het hospice, nu als vrijwilliger en t.z.t. als VPK. Dank voor deze fantastische waardevolle 4 lesdagen. Graag een vervolg cursus, door Metta!"

Deelnemer basistraining Palliatieve Zorg

"Door deze leergang voel ik mij zekerder in het structureren en organiseren van het trainen en toetsen. De geboden handvaten uit theorie en praktijk zijn goed te integreren binnen iedere organisatie."

Greetje Molenaar

kinderverpleegkundige Antonius
Ziekenhuis Sneek over de opleiding
tot trainer en toetsers





Riet Brugman

Zorg door de jaren heen

In de loop der jaren heeft de gezondheidszorg een enorme ontwikkeling doorgemaakt. Je kunt er boeken over schrijven wat er allemaal is veranderd, maar verhalen uit de praktijk spreken meer tot de verbeelding.

Daarom schoven we aan voor een ouderwets keukentafelgesprek bij oud-verpleegkundige Riet Brugman (80) in Twello.

Door: Hanneke Bramer



kmbv

BETERE ZORG DOOR ONTWIKKELING

Aanvankelijk lag er voor Riet een loopbaan in het verschiep op kantoor. Maar om alleen bezig te zijn met cijfers vond ze niks. "Ik wilde iets nuttigs doen en meer contact hebben met mensen", vertelt Riet. "Zieke mensen verzorgen leek mij mooi om te doen. Na het overlijden van mijn opa ontmoette ik de verpleegkundige die hem had verpleegd. Tijdens een gesprek met haar kreeg ik de geest, en heb ik me direct aangemeld voor de inservice-opleiding voor verpleegkundige in een algemeen ziekenhuis." Haar moeder zag de overstap aanvankelijk niet zitten. "Ik was een echte boekenwurm en nogal onhandig. 'Dat wordt niks', zei mijn moeder. 'Je bent met veertien dagen weer terug op kantoor'." De overstap naar de zorg bleek toch de juiste keuze. "Ik heb een mooie zorg-carrière gehad van maar liefst drieënveertig jaar."

Pittig

Op 1 april 1962 begon Riet, jong en onervaren, met de inservice-opleiding in het Elisabeth Gasthuis in Arnhem. "Ik werkte vijf dagen per week in het ziekenhuis en ging één dag in de week naar school. Een zesdaagse werkweek, van meer dan acht uur per dag en vaak met gebroken diensten. Dat was behoorlijk pittig. Ik viel wel twaalf kilo af in een paar maanden tijd. Je rende je rot de hele dag door. En er waren nog geen hulpmiddelen in die tijd dus fysiek was het erg zwaar."

Peentjes

De eerste werkdag begon voor Riet met patiënten wassen. "De zusters deden een keertje voor hoe je iemand moest wassen en dat moest je dan in je eentje gaan doen. Ik had nog nooit een naakte man gezien toen ik begon met de opleiding." Pas na een maand startte de preklinische opleiding van zes weken. "We kregen een aantal lessen en oefenden met een pop. Daarna werd ik losgelaten op een afdeling: in m'n eentje op een zaal zonder enige informatie of overdracht met drie zwaar

In gesprek met Riet Brugman | Zorg door de jaren heen

zieke patiënten waar ik niets over wist. Ik moest ze allemaal wassen, rechtop in bed zetten, het ontbijt voor ze halen en hun bed recht trekken. Eén vrouw had een beenamputatie ondergaan wat ik niet wist. Ik sla dat laken open en zie ineens een stompje omhoog komen. Ik schrok me wild, ik had nog nooit zo iets gezien. Daar werd je helemaal niet op voorbereid. Je moest gewoon aan de slag. Die eerste weken waren echt traumatisch. Ook al zweette ik peentjes, ik ging toch door.”

Ziekenverzorgende

Door de jaren heen zijn de medische behandelingen steeds verder ontwikkeld. “Dat is enorm veranderd ten opzichte van vroeger. Oude mensen met een gebroken heup lagen vroeger continu in bed in een rekverband, en gingen vaak dood aan longontsteking. Er waren nog geen heupoperaties in die tijd. Nu staan mensen al na een dag na een operatie naast het bed. Ook mensen met nierfalen gingen dood, er bestond nog geen nierdialyse. En patiënten met een hartinfarct moesten stil in bed blijven liggen. Die moest je dan handmatig tillen want men was bang dat er een bloedstolsel zou losschieten bij beweging. Nu worden mensen meteen uit bed gehaald en in beweging gezet en moeten ze op de fiets. Je had in die jaren ook nog geen MBO of HBO opleidingen. Zelfs ziekenverzorgenden waren er nog niet. Mensen die langdurig ziek waren lagen soms maandenlang op een interne afdeling”, vertelt Riet. “Die intensieve verzorging vroeg veel tijd van de verpleegkundigen, waar ook in die tijd al een tekort aan was. Er was behoefte aan professionals die geen medische handelingen hoefden te doen en ingewikkelde pathologie hoefden te leren. Mensen die zich volledig konden richten op het goed verzorgen van de patiënt. Zodoende werd in 1963 de opleiding tot ziekenverzorgende in het leven geroepen.”

Na het behalen van haar diploma in 1965 ging Riet de Kraamopleiding doen in het Onze Lieve Vrouwe Gasthuis in Amsterdam. “Die opleiding duurde 9 maanden, net zolang als een zwangerschap. Tegenwoordig bevallen veel vrouwen in het ziekenhuis, toen



kon dat alleen met een medische indicatie. Ik heb heel veel bevallingen gezien, onder andere van tweelingen maar ook kindjes die al overleden waren voor de geboorte. Dat was soms heftig. Na mijn kraamopleiding heb ik nog een paar jaar gewerkt op de neonatologie, daar lagen veel couveuse kindjes van rond 1000 of 1500 gram. Dat vond ik erg leuk werk. Je had ook nog klasse verschil in het ziekenhuis: 1e en 2e klasse voor mensen met geld en 3e klas was voor de ziekenfondspatiënten. Hoewel het in de jaren '80 van de vorige eeuw is afgeschaft, bestaat klasse verschil jammer genoeg nog steeds in onze maatschappij.”

Wijkverpleegkundige

Eind zestiger jaren werkte Riet in een revalidatiekliniek “In die tijd kreeg ik mijn zoon Bas, ik was alleenstaande moeder.

Toen hij tweeënhalft was bracht ik hem naar de kinderopvang en kon ik de dagopleiding voor wijkverpleegkundige gaan doen, de MGZ-opleiding. Toen ik klaar was zijn we vanuit Amsterdam naar Veenwouden verhuisd, een dorp in Friesland. Ik was altijd erg bezig met het milieu en had uitgezocht waar de minste luchtverontreiniging was. Ik heb toen op Terschelling gesolliciteerd en in Veenwouden. Ik werd per direct aangenomen. Er was, net als nu, een enorm tekort aan wijkverpleegkundigen dus ik had de keuze. Ik heb er zes jaar met veel plezier gewerkt.”



Vakinhoudelijke kennis

Na het overlijden van haar vader in 1978, wilde Riet meer in de buurt van haar moeder wonen, terug naar het midden van het land. “Ik kon een baan krijgen in het Oosten van de provincie Utrecht als hoofdwijkverpleegkundige. Dat kwam goed uit. Ik had last gekregen van een hernia en was intussen geopereerd. Zwaar tillen zat er niet meer in.” Na 10 jaar wilde ik wat anders en kwam als hoofdwijkverpleegkundige bij Thuiszorg Gooi & Vechtstreek.

“In de jaren 90 veranderde er van alles. Er werden managers aangesteld die geen verpleegkundige achtergrond hadden. Dat vond ik geen goed plan. Men had toen het idee, dat is gelukkig achterhaald, dat een manager geen kennis hoefde te hebben van de inhoud. Maar hoe kun je managen als je geen vakinhoudelijke kennis hebt

van de zorg. Je kunt nooit mensen begeleiden in dit vak als je niet zelf met je poten in de modder hebt gestaan, daar ben ik van overtuigd.”

Socrates

Tot aan haar pensioen werkt Riet als stafverpleegkundige in het Gooi.

“Ik kreeg de opdracht om procedures en protocollen te maken. Ik kan goed schrijven dus dat paste mij wel. Privacy- en hygiëne richtlijnen te maken, protocollen rondom euthanasie, heel divers. Ik volgde politieke en vakinhoudelijke ontwikkelingen op de voet. Een leuke baan met veel vrijheid. Vroeger was er in de opleidingen en in het veld nauwelijks aandacht voor je eigen deskundigheidsontwikkeling. Je voerde uit en handelde in opdracht van de arts. Zo is observeren ontzettend belangrijk in ons vak. Ik herinner me nog goed de tijd dat de Gezinszorg en de Thuiszorg in het Gooi gingen fuseren.



“Je kunt nooit mensen begeleiden in dit vak als je niet zelf met je poten in de modder hebt gestaan.”

De mensen van de gezinszorg riepen: ‘Wij kunnen ook wel mensen verplegen en wonden verzorgen.’ Ik ben daar een tegenstander van. Je kunt misschien de handelingen wel, maar vooral het observeren van patiënten en kennis van ziektebeelden is belangrijk. Toen heb ik in een toespraak Socrates aangehaald, die zei namelijk: ‘Hoe meer je weet, hoe meer je er achter komt wat je niet weet. Als je weinig weet, dan weet je niet wat je niet weet.’ En dat zegt alles.”

Werkgroep

Riet zat als stafverpleegkundige een tijdje in een werkgroep van de Nationale Kruisvereniging. “Alles moest in die tijd anders. Men keek welke deskundigheid nodig was voor welke handeling. Om iemand te wassen bijvoorbeeld had je geen verpleegkundige nodig, dat kon een verzorgende doen. Daar was ik het heftig mee oneens: het gaat niet om de handeling maar om de patiënt. Het is wel even wat anders als je iemand wast met een gebroken pols die in het gips zit of iemand die terminaal ziek is. Dat zijn twee verschillende patiënten waar je een verschillende deskundigheid voor nodig hebt. Daar hadden ze nog nooit van gehoord. Opknippen van zorg in handelingen is krankzinnig, maar het

is wel gebeurd. Soms kwamen er wel drie of vier verschillende hulpverleners bij patiënten over de vloer. Te gek voor woorden. De politiek dacht dat het goedkoper zou zijn, maar dat was natuurlijk niet zo. Omdat Riet de standpunten van de organisatie niet vertegenwoordigde werd ze uit de werkgroep gehaald. “Er zat ook een man in de werkgroep die werkte bij het Ministerie van Volksgezondheid. Hij zat met open mond te luisteren, en wist van toeten nog blazen. En die mensen moeten dan de regels maken. Helaas is dat nog steeds zo. Ik vind het zo belangrijk om mensen uit de praktijk te betrekken als er beleid gemaakt wordt, en er dan uiteraard ook naar te luisteren.”

Janboel

Als het over gezondheidszorg gaat volgt Riet de ontwikkelingen nog steeds op de voet. Van ‘marktdenken’ moet ze niks hebben. Waar je als burger afhankelijk van bent mag je niet vermarkten vindt ze. “Dat geldt voor gezondheidszorg, onderwijs, wonen, openbaar vervoer en energie. Die vijf onderwerpen moet je bij de overheid laten. Helaas denkt het kabinet daar anders over en je ziet wat voor ellende er van komt.” Zo worden verpleegkundigen niet genoeg gewaardeerd, en krijgen ze nog steeds te weinig betaald volgens Riet. “Gezien het tekort aan verpleegkundigen moet de politiek over de brug komen met salarisverhogingen. In het OLVG werkte een arts die zei altijd: ‘Als artsen een dag staken gebeurt er niet zoveel, maar als verpleegkundigen een dag staken wordt het een janboel.’ Daar ben ik het grondig mee eens, want dat is in al die jaren nooit veranderd!” ■

Samen kun je het zelf

Het vorige artikel stipte het al aan, het leren en ontwikkelen in de zorg heeft in de loop van de tijd een enorme verandering ondergaan. Riet Brugman nam ons mee op een reis door de tijd. Met daarbij als vaststaande conclusie: “Je kunt nooit mensen begeleiden in dit vak als je niet zelf met je poten in de modder hebt gestaan’. Daar sluit KMBV docent Yvette Gorter zich bij aan. Als voormalig wijkverpleegkundige houdt ze zich momenteel bezig met het ontwikkelen van organisaties en mensen in de wijkverpleging en heeft daarbij speciale aandacht voor de jongere generatie. We spraken haar over haar visie op leren & ontwikkelen anno nu en in de toekomst.

“Na mijn studie sociologie en loopbaan als leidinggevende in de zorg en senior adviseur in de zakelijke dienstverlening, ben ik mijn wijkverpleegkundig hart weer gaan volgen. Wijkverpleegkundige zijn zit nou eenmaal in mijn DNA. Om mensen te kunnen ondersteunen in een kwetsbare fase in hun leven, in hun eigen woonomgeving, dat is de reden waarom ik ooit het vak ben begonnen. Inmiddels ben ik zelf geen wijkverpleegkundige meer, maar begeleid ik anderen in dit prachtige vak. Juist in de huidige ontwikkelingen binnen de eerste lijn is het belangrijk dat ze stevig staan in hun vak met zelfbewustzijn en kracht.”

Rolmodellen

Extra aandacht heeft Yvette daarbij voor de jongere generatie, waarbij ze haar twee zoons als grote inspiratiebron ziet. Waarom? “Het is een kwetsbare fase in je loopbaan als je net van school afkomt in een standalone positie als wijkverpleegkundige. Iets wat ikzelf ook herken in mijn eigen loopbaan als jonge wijkverpleegkundige. Hoewel ik zelf meerdere rolmodellen had binnen mijn team waar ik me inhoudelijk aan kon optrekken, ging het met mijzelf minder goed. Doordat de rol zo autonoom is en je snel zelf (alleen) op pad gaat de wijk in, is de kwetsbaarheid van de jonge, nieuwbakken wijkverpleegkundige moeilijker zichtbaar. Juist in deze rol is nabijheid nodig. Iemand die vraagt hoe het echt met je gaat, en waarbij je je open kunt en durft te stellen. Dat gaat in de meeste gevallen verder dan het team waarbinnen je werkt.”

Gap tussen school en praktijk

Yvette merkt niet alleen dat er tegenwoordig meer autonomie gevraagd (én gewenst) wordt en dat rolmodellen vaker ontbreken. Ze merkt ook dat de kloof tussen school en praktijk groter wordt, vooral als het gaat om een stukje persoonlijk leiderschap. “Met name als jongere, net van school, is het ontzettend belangrijk om jezelf te kennen. Wie ben je, waar sta je en wat heb je nodig in je vak? Zeker in een rol als autonome wijkverpleegkundige is het onmisbaar een buddy, coach of bijvoorbeeld een gelijk-

waardige (informele) peergroup te hebben, waar je over andere zaken in gesprek gaat dan alleen je inhoudelijke vak. Om samen te kijken hoe het nou echt met je gaat.” Ze ziet vooral de urgentie van het voorkomen van uitval van jongeren. Hoe kunnen we samen zorgen dat ze niet ‘verzuipen’ en wat ze tegenkomen na school? En dat ze op de juiste plek terecht komen met de juiste begeleiding om zich heen? “Mijn ambitie is om een stevige brug te bouwen tussen school en praktijk om de uitstroom van jongeren te verminderen, het werkplezier te vergroten en ze duurzaam te verbinden aan het vak.” Daarbij kijkt Yvette naar zowel de kant van de zorgorganisatie, als naar de kant van de wijkverpleegkundige. Beide partijen hebben hun eigen wensen en mogelijkheden, en verdienen het om aan de voorkant bewuster te worden van de noodzaak van een goede begeleiding, om zo uitval te voorkomen.

Medewerker 3.0

Om daarmee aan de slag te kunnen, is het volgens Yvette belangrijk om te begrijpen wat de veranderende zorgwereld met zich mee heeft gebracht en nog steeds brengt.

En wat er aan de kant van de schoolverlaters gebeurt. “Wensen, eisen en voorwaarden veranderen. In snel tempo passen zorgorganisaties zich aan aan de veranderende omgeving.



Niet alleen wet- en regelgeving en de wensen van cliënten veranderen, ook doet die nieuwe generatie medewerkers zijn intrede. Deze medewerker 3.0 heeft niet langer de drang naar geld en status, maar zoekt een uitdaging passend bij zijn eigen 'spoor', zijn talenten en de passie en centrale waarden in zijn leven. Juist die autonomie en eigen verantwoordelijkheid staan hoog in het vaandel en er is meer behoefte te investeren in vakmanschap en talentontwikkeling. Dit alles bij een organisatie waarin hij persoonlijk gelooft. Hij wil zichzelf in een organisatie herkennen, vanuit een sterke behoefte ergens bij te willen horen."

Coaching van jonge wijkverpleegkundigen

Terug naar de jonge wijkverpleegkundige, want hoe ondersteunt Yvette hen in hun zoektocht naar hun eigen wensen, uitdagingen en mogelijkheden, zodat ze de juiste keuze maken voor de organisatie en het vak? Zodat ze die plek vinden waar ze op de juiste manier tot bloei komen? "Momenteel coach ik veel jonge wijkverpleegkundigen. Samen gaan we in gesprek. Soms individueel, soms met een groep. De vorm van het traject is aangepast aan de vraag van de coachee. Maar een ding staat voorop: het traject is niet standaard, zit juist boordevol creativiteit. Yvette: "Door de inzet van creativiteit wil ik vraagstukken graag lichter en luchtiger maken en mensen helpen te veranderen van perspectief. Ik doe het graag net even 'anders'; tekenen in plaats van schrijven, wandelen in plaats van zitten, voelen in plaats van denken. Mensen noemen mij ook wel een 'olievrouw', omdat ik door goed te kijken precies weet welke rol en vorm nodig is om een beweging op gang te brengen en te komen tot een gewenst eindresultaat. Ik verbind de strategie en samenlevingsvraagstukken met de dagelijkse praktijk van de persoon die naast me loopt".

Community

"Het is mijn droom om nog meer jongeren te bereiken. Ik gun het iedereen om al vroeg op hun levenspad inzichten te krijgen die ze altijd met zich mee kunnen dragen. En ik denk dat het ook een maatschappelijk belang dient. Door op deze manier te investeren in jonge verpleegkundigen komen ze sterker in hun schoenen te staan en kunnen we ze duurzaam aan het vak verbinden."

Yvette hoopt in de toekomst een soort community te bouwen waar alle jongeren die bij haar een coachtraject hebben gedaan, gebruik van kunnen maken. Het concept 'Dream school' van Lucia Rijker is daarvoor haar inspiratiebron. "Het moet een plek zijn waar jongeren van alles kunnen vinden, van boeken, artikelen, podcasts en interviews tot meditatieoefeningen en creatieve workshops. En voor wie wil, om elkaar te ontmoeten. Alles om inspiratie op te doen voor verdere ontwikkeling, want dat hoeft je niet in je eentje te doen. Soms zijn het maar heel kleine duwtjes die je als mens nodig hebt. 'Samen kun je het zelf', is mijn mantra." ■

Meer weten over de werkzaamheden en ambities van KMBV docent Yvette? Bekijk haar website www.yvetteco.nl



Het DNA van de zorgprofessional.

Het moet en kán anders in de zorg!

Afgelopen 33 jaar is Opleidingsinstituut KMBV continu in ontwikkeling gebleven waardoor zij telkens de aansluiting met de behoeftes in de markt goed heeft kunnen invullen. Met de huidige uitvoeringen laat KMBV zien een strategische (gespreks)partner te zijn die goed aansluit op de actuele behoeftes van zorgorganisaties. Onze reputatie op het vlak van verpleegtechnische vaardigheden is solide en we hebben ons ontwikkelaanbod voortdurend thematisch uitgebreid, zoals bijvoorbeeld met de Wet zorg en dwang, palliatieve zorg en triage. Met het veranderende zorglandschap om ons heen, zal deze flexibiliteit de komende jaren een heel belangrijke eigenschap blijven. Welke mogelijkheden zien we? Waar willen we ons op blijven en gaan richten? Oftewel, hoe zien wij onze toekomst, en de toekomst van de zorg?

KMBV als strategische partner

KMBV is een speler die continu in beweging is. Het moet en kan namelijk anders in de zorg! Zoals reeds eerder in dit katern toegelicht, zijn wij daarin graag strategische partner voor zorgorganisaties en staan voor een integrale veranderaanpak. Dit doen we bijvoorbeeld door middel van onze integrale organisatie ontwikkeltrajecten. Daarin sluiten wij vanzelfsprekend goed aan op de ingezette beweging van het Integraal Zorg Akkoord (IZA) en het kader Passende Zorg. We spreken graag met de Learning & Development adviseur, maar ook met het strategische kader én de zorgprofessionals zelf. Vanuit alle lagen van de organisatie voegen we zo kennis en kunde van onze integrale veranderaanpak toe. Met integraal bedoelen we dat we breed kijken in organisatie. Het veranderen in een bepaald organisatieonderdeel heeft meestal ook consequenties in andere onderdelen. Het werkt positief versterkend als je een interventie integraal doordenkt en doorvoert. Dan snapt iedereen in de organisatie wat de bedoeling is.

IZA-akkoord biedt mogelijkheden

Bij zorgorganisaties is er op dit moment een groot urgentiebesef en een gevoel van noodzaak aanwezig. Het IZA-akkoord biedt zorgorganisaties én KMBV mooie inhoudelijke aanknopingspunten voor veranderingen richting de toekomst. Samenwerken aan gezonde zorg vraagt aandacht voor verschillende elementen. Denk aan passende zorg, waardegedreven zorg samen met de patiënt/cliënt of bewoner, regionale samenwerking, versterking van de organisatie in de eerstelijnszorg en ziekenhuizen, samenwerking van het sociaal domein, gezond leven, positieve gezondheid en preventie, aandacht voor de arbeidsmarkt en ontzorgen van zorgprofessionals, en digitalisering en gegevensuitwisseling. Het zijn allemaal cruciale componenten die elkaar beïnvloeden.

Anders kijken wordt noodzaak

Het voortdurende tekort aan personeel in de zorg gecombineerd met de toenemende zorgvraag is een van de grote uitdagingen in deze tijd en vraagt om anders kijken. En ook om keuzes maken. KMBV denkt graag mee over hoe organisaties beter kunnen zorgen voor voldoende instroom, doorstroom en behoud van personeel. Een belangrijk element om personeel goed te

Opleidingsinstituut KMBV blijft zich samen met betrokken leidinggevenden en professionals inzetten voor een toekomst waarin zorgorganisaties optimaal kunnen functioneren door strategische samenwerking, innovatie en voortdurende ontwikkeling.

behouden in een organisatie, is dat talent gezien en erkend wordt, zoals je hebt kunnen lezen in de artikelen van Riet Brugman en Yvette Gorter. Ieder mens wil graag gezien worden voor wat hij/zij bijdraagt. Dit betekent dat het belangrijk is dat zorgorganisaties manieren vinden om ervoor te zorgen dat hun zorgprofessionals zich gezien en gehoord voelen. En dat zij ook optimaal die waarde kunnen toevoegen die zij vanuit hun eigen professionele zorgidentiteit toe willen voegen aan de organisatie. Ook is het van belang dat zij hun werk qua capaciteit (in tijd en kunde) aankunnen.

EPA

Dit kan bijvoorbeeld door heel bewust te starten vanuit het talent en de competenties van medewerkers en de drempel te verlagen voor instroom en doorstroom van personeel. Een manier om hier vorm aan te geven is door EPA (entrustable professional activities): waarbij de zorgprofessional in leereenheden onderdelen behaalt en certificaten krijgt voor bepaalde taken, zodat zij bevoegd is die specifieke taken ook uit te voeren: de toevertrouwde professionele activiteit. Dat betekent dat zorgprofessionals op deelreinen kunnen doorstromen en niet ineens enorme stappen hoeven te maken. Dus de instroomdrempel is lager en de doorstroom wordt makkelijker. Dit vraagt natuurlijk een heldere visie hierop vanuit de sleutelfiguren in een organisatie: een visie op het nieuwe leren, op het ontwikkelen van EPA's en het trainen daarvan. En natuurlijk vraagt elk veranderproces om een helpende mindset en vertrouwen, zowel bij HR, bestuur en directie, als bij de medewerkers zelf. Je krijgt er namelijk collega's bij die op een andere manier geschoold zijn dan jij zelf wellicht bent. Kun je elkaar dan ook echt zien en waarderen? En genieten van de verschillen?

Misschien wel podcasts!

In het verlengde hiervan is het belangrijk aandacht te hebben voor verschillende manieren van leren. In dit tijdsgewricht zijn er veel meer mogelijkheden dan voorheen. Je kunt denken aan leren door AI, microlearning, werkplek leren, podcasts. Zo willen we vanuit KMBV helpen de leergierigheid en het eigenaarschap van medewerkers weer aan te wakkeren. Zodat ze weer kansen zien en daar lol in hebben. En dat leren geen belasting en verzwaring van hun taak is, maar juist een energie gevend element waarmee zorgprofessionals door te groeien zichzelf ook weer meer kunnen waarderen.

Regionale samenwerkingen

In de maatschappelijke uitdagingen van deze tijd is regionale samenwerking enorm belangrijk. Vanuit KMBV willen we speciaal aandacht aan sectoroverstijgende samenwerkingen met aanpalende gebieden in de zorg, waaronder woningcorporaties, onderwijs en welzijn. Dit allemaal ten behoeve van het welbevinden van de burgers in hun leefomgeving, in hun gemeenschap. Door het netwerk dat KMBV in 33 jaar heeft opgebouwd, kunnen wij eenvoudig professionals en organisaties aan elkaar verbinden. De combinatie met zusterorganisaties Avicenna Academie voor Leiderschap en Empowering Center brengt toegang tot een enorm relatienetwerk op het niveau van bestuur, intern en extern toezicht en leidinggevend. Deze ijzersterke combinatie heeft in de praktijk al prachtige werkbare casussen opgeleverd. De casus rondom Thebe, eerder dit katern, is er een mooi voorbeeld van.

Vakmanschap

Vanzelfsprekend blijven we bij KMBV ook staan voor het vakmanschap van zorgprofessionals, waarin kwaliteit en deskundigheid een belangrijke rol

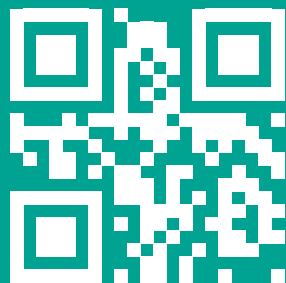
speelt op een breed spectrum aan onderwerpen. Denk aan kwaliteit, verpleegkundig leiderschap, onbegrepen gedrag, palliatieve zorg en de Wet zorg en dwang. We zullen steeds blijven kijken naar wat de tijd vraagt en daarop inspelen. Daarbij houden we vanuit KMBV echt oog voor de professional. Ontwikkelen van professionaliteit is één punt, maar plezier in je werk hebben is ook belangrijk. Zo kan KMBV ook individuen en teams begeleiden in bijvoorbeeld het bewaken van je grenzen, het voeren van moeilijke gesprekken, en het behouden of creëren van je werkplezier. Ook helpen wij organisaties graag bij het creëren van een cultuur waarin dit vanzelfsprekend is.

De zorg is van ons allemaal

Dat betekent dat we soms out of the box moeten bedenken hoe we nieuwe mogelijkheden kunnen creëren. Hoe kunnen we bijvoorbeeld mantelzorgers beter uitrusten om mee te helpen om zorg te verlenen die nodig is? Hoe kunnen we de verzekeraars daarbij betrekken? En betrekken we jongeren eigenlijk genoeg in de uitdagingen die nu spelen in de zorg? De nieuwe generatie komt eraan: wat zouden zij bijvoorbeeld tijdens hun studietijd al kunnen betekenen voor de oudere mensen in de samenleving? Hoe kunnen we influencers voeden met belangrijke zorgthema's, zodat zij ook weer een visie kunnen doorgeven en verspreiden en een beweging op gang kunnen brengen?

De 3 V's

Samenvattend staat KMBV voor een integrale zorgaanpak, waarbij we echt kijken vanuit het DNA van de zorgprofessional. Dat 'zorg-DNA' lijkt nu soms te lijden onder een identiteitscrisis; de vraag aan de zorgprofessional verandert en dat past niet altijd optimaal. Daarom kijken wij altijd op drie niveaus en verbinden deze ook met elkaar: het niveau van de zorgprofessional, het niveau van de organisatie die we graag in beweging brengen, en het niveau van de gemeenschap, waar we samen willen bijdragen aan de zorg van morgen. Daarbinnen zouden drie hoofdthema's kunnen worden benoemd: Veerkracht, ofwel het adaptief vermogen versterken; Vakmanschap, voortbouwend op het fundament van het vakmens; en Veranderkracht, waarbij we zorgprofessionals én organisaties equiperen om te doen wat nodig is in deze veranderende wereld. ■



www.kmbv.nl



kmbv

BETERE ZORG DOOR ONTWIKKELING

Opleidingsinstituut KMBV is onderdeel van Meaningful Matters.

meaningful
matters.

