

Gespreksleidraad Dansen met beren in de samenwerking met naasten



De zorg verschuift steeds meer van *zorgen voor* naar *samen zorgen dat*. Zowel thuis als in het verpleeghuis spelen familie, vrienden en andere naasten dan ook een steeds grotere rol. Naasten kennen de oudere goed en hebben waardevolle kennis over hem of haar. Ze weten wat hij of zij nodig heeft en belangrijk vindt in het leven en kunnen de oudere ondersteunen zo veel mogelijk zelf regie te houden.

Reflecteren op de beren

In de samenwerking met naasten komen zorgverleners soms ‘beren op de weg’ tegen: overtuigingen die het lastig maken om goed samen te werken. Deze overtuigingen zijn ontstaan door ervaringen die mensen hebben of door hun opvoeding. Ze beïnvloeden hoe ze denken en handelen. De praatplaat ‘7 Beren in de samenwerking met naasten’ helpt om die beren te erkennen, hierover in gesprek te gaan, en samen nieuwe mogelijkheden te zoeken. In plaats van de beren te ontwijken, ga je ermee ‘dansen’: in beweging komen en ontdekken wat wél kan.

Hoe gebruik je deze gespreksleidraad?

Gebruik de gespreksleidraad als hulpmiddel voor het gesprek tussen zorgmedewerkers in het verpleeghuis die samenwerken met naasten. Gebruik hierbij de praatplaat ‘7 beren in de samenwerking met naasten’.

- Kies een gespreksleider met ervaring in begeleiding en kennis van samenwerking met naasten, bijvoorbeeld een kwaliteitsverpleegkundige, teamleider of coördinator informele zorg.
- Plan minimaal 30 minuten in, met uitloop tot een uur.
- Laat iedere deelnemer een beer van de praatplaat kiezen, de tekst die erbij staat voorlezen en delen wat hij of zij daarbij voelt of denkt.
- Doorloop daarna ‘per beer’ de volgende drie gespreksstappen.

Stap 1. Erkennen van gevoelens om collega's zich gezien en gehoord te laten voelen.

Doel: Gevoelens bij een beer delen. Alles mag er zijn, zonder oordeel. Je zoekt nog niet naar oplossingen.

AANPAK GESPREKSLEIDER

- Leg uit dat het in deze stap gaat om delen, niet om oplossen.
- Laat een collega een beer kiezen en vertellen wat die herkent bij het beschreven gevoel.
- Stimuleer een groeps gesprek.

TIPS VOOR GESPREKSLEIDER

- Luister zonder oordeel.
- Geef ruimte voor twijfel of zorgen, zonder meteen gerust te stellen.
- Erken simpelweg: Je gevoel mag er zijn. Dat zorgt voor vertrouwen en veiligheid.



VOORBEELDBEER:

Wij zetten familie al goed in.

Sommige collega's vinden verandering onnodig of spannend. Achter die houding kan angst schuilgaan, zoals verlies van controle.

VRAGEN

- Herkent hij/zij de beer?
- Wat herkent diegene en waarom?

Stap 2. Reflecteren op gedachten.

AANPAK GESPREKSLEIDER

- Vraag goed door: Waarom voelt of denkt iemand dit?
- Stel open vragen en vat samen.
- Gebruik onderstaande achtergrondinformatie.

Gevoel en gedrag zijn niet zozeer een reactie op de gebeurtenis zelf, maar op de gedachten over de gebeurtenis en overtuigingen die daaraan ten grondslag liggen.

Doel: Ontdekken welke overtuigingen schuilgaan achter gevoelens en gedachten. Dit helpt begrijpen waarom samenwerking soms lastig is.

VOORBEELD:

Iemand zegt:	Je moet beter samenwerken met familie.
Jij denkt:	Ik doe het niet goed.
De overtuiging:	Als je moet samenwerken met iemand, doe je het zelf niet goed.
Je gevoel:	Onzekerheid.
Je gedrag:	Terugtrekken.

VEELVOORKOMENDE OVERTUIGINGEN DIE IN DE WEG KUNNEN ZITTEN

- Iedereen moet me aardig vinden.
- Ik moet altijd succesvol zijn.
- Het leven moet eerlijk zijn.
- Ik ben niet goed genoeg.
- Ik moet alles onder controle hebben.

**Belangrijk bij deze stap:
het gaat om begrijpen,
nog niet om veranderen.**

TIPS VOOR GESPREKSLEIDER

- Benoem wat je ziet en vraag naar het gevoel.
- Vraag naar de gedachte die achter het gevoel zit: Wat dacht je toen?
- Vraag waar de gedachte vandaan komt, zoek de overtuiging erachter.
- Maak het herkenbaar: Veel mensen denken dit.



Stap 3. Verkennen van ruimte om anders te kijken of te doen.

Doel: Nieuwe inzichten en ideeën voor de samenwerking verkennen. In deze stap is het de bedoeling om elkaar uit te nodigen om anders te kijken, niet om elkaar te overtuigen.

AANPAK GESPREKSLEIDER

- Gebruik taal die prikkelt en niet dwingt.
- Spreek waardering uit voor openheid: Mooi dat je dit deelt.
- Corrigeer misverstanden op een zachter manier. Bij de Beer: “Als familie iets fout doet, ben ik verantwoordelijk.” Zeg bijvoorbeeld: “Het is begrijpelijk dat je je verantwoordelijk voelt. Toch ben jij als medewerker, net als de zorgorganisatie, niet verantwoordelijk. De mantelzorger is zelf verantwoordelijk en aansprakelijk voor het handelen. Ook als er iets misgaat. Wel goed om te weten: als je ziet dat de mantelzorger een risicovolle handeling niet goed uitvoert, en je niet ingrijpt of ondersteunt, dan kan de organisatie wél aansprakelijk zijn.”
- Verken nieuwe mogelijkheden en nodig uit tot omdenken:
 - Wat zou je willen dat er gebeurt?
 - Hoe ziet het eruit als het goed gaat?
 - Wat kun jij doen binnen jouw rol?

Zo verschuift de focus van probleem naar mogelijkheden en positieve stappen. Je opent de deur naar ander gedrag of een andere manier van denken – op een rustige, respectvolle manier.

Afronding

Na deze drie stappen heeft het team ervaringen gedeeld, overtuigingen onderzocht en nieuwe mogelijkheden verkend. Sluit af door deelnemers te vragen het belangrijkste inzicht op te schrijven. Zo kan iedereen de opbrengsten van de bijeenkomst meenemen in het werk.

**Hoe ga je
deze inzichten
gebruiken
in je werk?**