

VISIEmeter

dé start voor een discussie over visie

HANDLEIDING

voor leidinggevenden, zorgspecialisten/gedragsdeskundigen



VRAGENLIJST: Kies je visie



SCOREFORMULIER: Bepaal je visieprofiel



OMSCHRIJVING VAN DE VISIEPROFIELEN





VOORWOORD

In de afgelopen jaren heeft de Stichting Philadelphia Zorg zich beziggehouden met het ontwikkelen van een 'Visiemeter': een instrument om inzicht te krijgen in de visie van medewerkers op de ondersteuning van mensen met een handicap.

De Visiemeter is ontwikkeld door Audry van Vulpen en Chris den Besten. Zij hebben hierbij nauw samengewerkt met diverse deskundigen binnen de Stichting Philadelphia Zorg. Het instrument is op diverse plaatsen in het land door medewerkers getest en aan de hand van de bevindingen bijgesteld.

Philadelphia is van mening dat de Visiemeter een betrouwbaar en goed instrument is om inzicht te krijgen in de visie van medewerkers op ondersteuning van mensen met een (verstandelijke) handicap.

De Visiemeter is een vragenlijst. De antwoorden op de vragen leveren, via een puntenscore, een 'visieprofiel' op. In de Visiemeter onderscheiden wij zeven mogelijke visieprofielen, die wij voor een belangrijk deel aan de literatuur uit 'Nieuwe kijk op Zorg'¹ hebben ontleend. Welk visieprofiel een medewerker heeft, zegt dus iets over hoe hij of zij op dat moment tegen de ondersteuning van mensen met een handicap aankijkt.

Je kunt ook de visieprofielen van de medewerkers in een bepaald team naast elkaar leggen en op deze manier inzicht krijgen in de visie van het team als geheel.

De resultaten van de Visiemeter zijn bedoeld om samen verder te praten over de bestaande én gewenste visie op ondersteuning van mensen met een (verstandelijke) handicap.

De handleiding die je nu voor je hebt, is bedoeld voor leidinggevenden en zorgspecialisten/gedragsdeskundigen die de Visiemeter willen laten invullen door een of meer medewerkers. De handleiding is dus niet bedoeld voor de medewerkers die de Visiemeter gaan invullen. Om een onbevangen antwoord te kunnen krijgen, is het van belang dat de medewerkers die de Visiemeter gaan gebruiken, deze handleiding niet (vooraf) lezen. Achterin deze map vind je de vragenlijst en het scoreformulier.

In deze handleiding kun je meer lezen over:

- a. achtergrond en opzet van de Visiemeter
- b. instructies voor het gebruik van de Visiemeter
- c. analyse en bespreking van de resultaten
- d. interessante literatuur om verder te lezen

Ik wens een ieder die gaat werken met de Visiemeter veel succes toe.

drs. A.D. de Vries, manager zorg.

Meer informatie, advies of vragen?

Stichting Philadelphia Zorg

Chris den Besten, tel. 06-22651289, e-mail: chrisdenbesten@hotmail.com

Audry van Vulpen, tel. 06-13398552, e-mail: a.vanvulpen@philadelphia.nl

¹ Brent, B., Kahn, L. e.a., 1994



ACHTERGROND EN OPZET VAN DE VISIEMETER

Visie

Visie op begeleiding van mensen met een (verstandelijke) handicap heeft alles te maken met opvattingen die begeleiders hebben. Hoe kijk je tegen mensen met een handicap aan? Hoe kijk je tegen het begeleiden van mensen met een handicap aan?

Alles wat je als begeleider doet, wordt bewust of onbewust gestuurd door de visie die je hebt. Zicht krijgen op de visie vanwaaruit iemand werkt, is dus belangrijk om te begrijpen waarom iemand doet wat hij doet. Ook is dit inzicht belangrijk om te onderzoeken op welke punten de visie bijgesteld kan worden met het oog op een nog betere ondersteuning van de cliënt.

Het is van belang om met elkaar in gesprek te zijn en te blijven over de visie vanwaaruit een ieder werkt. Een visie is geen statisch verschijnsel; visies kunnen veranderen in de loop van de tijd, ofwel door ervaringen ofwel door nieuwe inzichten. De Visiemeter is bedoeld om met elkaar (opnieuw) het gesprek aan te gaan en levert concrete handvatten voor dit gesprek.

Wat is de Visiemeter?

De Visiemeter bestaat uit drie onderdelen:

1. een vragenlijst: 'Kies je visie'
2. een scoreformulier: 'Bepaal je visieprofiel'
3. een omschrijving van de visieprofielen

Voor het ontwikkelen van de Visiemeter is expliciet gekozen voor het model van de 'Nieuwe kijk op Zorg'. Dit model, dat in het begin van de jaren negentig ontwikkeld is in de Verenigde Staten, kent in Nederland veel aanhangers.

In de Nieuwe kijk op Zorg worden vijf kernbegrippen onderscheiden die het fundament vormen voor ieders bestaan. Ieder mens, gehandicapt of niet, ontleent aan deze vijf fundamentele kernbegrippen zelfwaardering en eigenwaarde.

Het is voor ieder mens belangrijk de kans te hebben aanwezig te zijn in de samenleving (1). Ieder mens wordt graag door anderen gerespecteerd (2). Daar waar dat kan, wil ieder mens zelf keuzes maken (3). Ieder mens wil graag waardevolle relaties met anderen (4). Tot slot: ieder mens groeit door zich te ontwikkelen en te ontplooien (5).

De vijf kernbegrippen uit de 'Nieuwe kijk op Zorg' vormen de basis voor de vragenlijst. Je vindt ze tevens terug in de beschrijving van de visieprofielen.

Voor wie is de Visiemeter bedoeld?

De Visiemeter is ontwikkeld voor begeleiders van mensen met een (verstandelijke) handicap. Daarnaast kan de Visiemeter ook gebruikt worden door studenten die een opleiding voor een functie in de zorgsector volgen.

De in de vragenlijst beschreven situaties komen vooral voor bij mensen met een lichte tot matige verstandelijke handicap die wonen in een kleinschalige woonvorm, een gezinsvervangend tehuis of een instelling.

Wat meet de Visiemeter?

De Visiemeter is bedoeld om zicht te krijgen op de accenten die iemand legt in zijn of haar visie. De uitkomst, het visieprofiel, is geen absolute beoordeling: het is geen rapportcijfer. Het is ook niet een beoordeling in termen van 'goed' of 'fout'.

Visie is altijd in beweging. Het visieprofiel is dan ook een weergave van iemands visie op dat moment.

Het visieprofiel geeft begeleiders en teams zicht op hun sterke kanten en hun uitdagingen. De resultaten van de Visiemeter zijn daardoor een uitstekende basis om met elkaar over visie te praten.

Wat kun je met de resultaten doen?

De Visiemeter is niet bedoeld om 'even' de visie van begeleiders op een rijtje te zetten en daar 'iets' mee te doen. Het is wel een mogelijke start van een reeks gesprekken over visie, een uitgangspunt voor discussie.

De Visiemeter zet je als instrument niet 'zomaar' in, maar alleen als je weet wat je met de resultaten wilt gaan doen. Het is dus goed om vooraf duidelijk te weten waarom je de Visiemeter wilt gebruiken en wat je met de resultaten gaat doen. Belangrijk is dat je dit ook communiceert met de medewerkers die de meter invullen.



INSTRUCTIES VOOR HET GEBRUIK VAN DE VISIEMETER

Gebruik van de Visiemeter

Er zijn twee manieren om de Visiemeter te gebruiken.

Individueel:

De Visiemeter brengt de kwaliteiten en uitdagingen in het werk van een medewerker in kaart. Het visieprofiel kan uitwijzen dat iemand bijvoorbeeld heel sterk is in een respectvolle bejegening, maar minder aandacht geeft aan het ontwikkelen van het relatienetwerk van cliënten. In gesprekken die volgen naar aanleiding van het invullen van de Visiemeter, kun je als leidinggevende met de medewerker spreken over het verschuiven van accenten in de visie.

In teamverband:

De Visiemeter is een hulpmiddel om elkaars visie op het werk helder te krijgen. Als de visieprofielen van de medewerkers in een bepaald team bekend zijn, levert dat vaak veel gesprekspunten op. Bijvoorbeeld: delen de teamleden dezelfde visie? Of zijn er juist aanvullende inzichten? Sluiten de visieprofielen van het team aan bij de ondersteuningsvragen van de cliënten? Enzovoort.

Hoe ga je te werk?

1. Kopieer voldoende exemplaren van de Visiemeter, zodat iedere medewerker een eigen exemplaar kan invullen.
2. Zorg ervoor dat er rust, ruimte en tijd is om de Visiemeter in te vullen en daarna gezamenlijk te bespreken.
3. Leg aan de medewerker(s) duidelijk uit wat het doel is van de Visiemeter. Je benadrukt dat het niet de bedoeling is om een rapportcijfer of beoordeling te geven, maar om inzicht te krijgen. Dit neemt eventuele argwaan weg en bevordert een objectieve invulling. Leg ook uit dat voor het invullen van de Visiemeter geen voorbereiding nodig is. Het is belangrijk om vóór het invullen nog niet te spreken over de achtergronden van de Visiemeter en de inhoud van de rubrieken van het visieprofiel.
4. Geef nu het vragenformulier 'Kies je visie'. Het scoreformulier 'Bepaal je visieprofiel' geef je nog niet. Deze informatie zou het invullen kunnen beïnvloeden.
5. Laat de medewerker(s) de vragenlijst invullen. Geef hiervoor 15 - 20 minuten de tijd.
6. Geef daarna het scoreformulier 'Bepaal je visieprofiel' en laat de medewerker(s) dit formulier invullen. De punten die men in de vragenlijst heeft genoteerd, worden genoteerd in de daartoe bestemde vakjes op het visieprofiel. Dat zijn de vakjes achter de letters (a t/m g) van de uitspraken. Als dit bij alle zeven items is gebeurd, kunnen de getallen in de kolommen verticaal worden opgeteld. Wanneer er geen telfouten zijn gemaakt, is het totaal van alle kolommen precies 70.
7. Onder de kolommen staat een grafiek. Het totaal per kolom kan in de grafiek door een punt worden weergegeven. Let erop dat de naam van de rubriek in de kolom en die in de grafiek overeenkomen. Je kunt de punten in de grafiek met elkaar verbinden. Zo krijg je een grafische weergave van het profiel.
8. Geef iedereen de gelegenheid om nu de omschrijving van de visieprofielen te lezen.

Het bepalen van het visieprofiel van een team

Het is mogelijk de visie van meer begeleiders, bijvoorbeeld een team, op papier te zetten. Eerst worden alle individuele formulieren verwerkt, zoals hierboven beschreven. Vervolgens worden per kolom de totaalscores van alle begeleiders opgeteld en daarna gedeeld door het aantal begeleiders. Zo krijg je een gemiddelde teamscore. Op een flip-over, sheet, bord of vel papier kun je voor iedereen de individuele en/of de teamscore duidelijk zichtbaar maken.



ANALYSE EN BESPREKING VAN DE RESULTATEN

Betekenis van het visieprofiel

Het visieprofiel omschrijft zeven verschillende visierubrieken. De eerste vijf rubrieken zijn de kernbegrippen uit 'Nieuwe kijk op Zorg':

- aanwezig zijn in de samenleving
- gerespecteerd worden
- keuzes maken
- relaties hebben
- ontwikkelen en ontplooiën

De rubrieken zes en zeven zijn 'beheersen' en 'medisch model'. Deze beschrijven elk een andere manier van kijken naar de mens met een verstandelijke handicap. Zo is in het dagelijks werk 'beheersen' soms nodig om de situatie voor de cliënt overzichtelijk te maken. Maar 'beheersen' kan ook juist voortkomen uit de behoefte van de begeleider. Een ander voorbeeld: medische zaken behoren tot het takenpakket van begeleiders. Zij kunnen daarin echter ook doorschieten en zich te veel gaan richten op de beperkingen van cliënten. Wanneer een visie elementen bevat uit deze laatste twee rubrieken 'beheersen' en 'medisch model', dan staat de visie op deze punten haaks op de 'Nieuwe kijk op Zorg'. Vanuit de Nieuwe kijk op Zorg-visie kunnen de punten het best in de eerste vijf kolommen terechtkomen.

Bespreking van het visieprofiel

Er zijn veel mogelijkheden om over de verschillende profielen te praten. Individueel, bijvoorbeeld in werkbegeleiding, of in teamverband.

Je kunt per rubriek kijken naar de verschillende persoonlijke scores, maar je kunt ook per item een vergelijking maken.

Zoals gezegd: het visieprofiel is geen beoordeling of rapportcijfer. Het is belangrijk om bij een bespreking van de profielen een positieve insteek te kiezen. Spreek liever over uitdagingen dan over tekortkomingen bij begeleiders.

De Visiemeter is, nogmaals, vooral bedoeld als discussie-instrument. Een open, opbouwende sfeer bevordert dat mensen eerlijk naar zichzelf en naar collega's kijken.

Een tweede visiemeting

Het is mogelijk voor de tweede keer een Visiemeter in te vullen. Een aanleiding kan bijvoorbeeld zijn te onderzoeken of iemands visie accentverschuivingen heeft doorgemaakt. Enige tussentijd (minimaal een half jaar) tussen de eerste en tweede meting is wenselijk. De invloed van het 'kennen' van de vragen en het principe van de Visiemeter blijkt in de praktijk niet hinderlijk te zijn. Er is geen limiet aan het aantal metingen.



LITERATUUR

Als je meer wilt lezen over visie kun je de volgende boeken en tijdschriften gebruiken:

Appel, M., Kleine Schaars, W., Groeien naar gelijkwaardigheid, (Nelissen, Baarn, 1992)

Beek, M.H. van, Kersten, M.C.O., Een echte keus maken, (Bisschop Bekkersinstituut, Utrecht, 1999).

Beraadsgroep Community Care, Leven in de lokale samenleving (NIZW, Utrecht, 1998)

Bosch, E., Visie en Attitude, respectvolle bejegening van mensen met een verstandelijke handicap, (Nelissen, Baarn, 1995)

Brent, B., Kahn, L., Wierenga, E., Werkboek bij training Nieuwe kijk op Zorg, (Fiad-WDT, Utrecht, 1994)

Federatie van Ouderverenigingen, Doe normaal, video en brochure (FVO, Utrecht, 1996)

Gennep, A. van, Steman, C., Bepaalde burgers, over volwaardig burgerschap voor mensen met verstandelijke beperkingen, (NIZW, Utrecht, 1996)

Hendrix, H., Bouwen aan netwerken. Leer- en werkboek voor het bevorderen van sociale steun in de hulpverlening, (Nelissen, Baarn, 1997)

Kok, R., Smit, B., Een ander spoor, emancipatorisch werken met mensen met een verstandelijke handicap, (NIZW, Utrecht, 1999)

Kröber, H. en Dongen, H. van, Mensen met een handicap en hun omgeving, (Nelissen, Baarn, 1997)

Markant, Onderweg naar burgerschap. Thema Community Care (Bohn Stafleu Van Loghem, Utrecht, 1999)

Schippers, A.P. e.a., ZIP, zelfevaluatie individuele zorg- en begeleidingsplannen, (Stichting Kinderstudies, Groningen, 1998)

Smit, B., Gennep, A. van, Netwerken van mensen met een verstandelijke handicap, (NIZW, Utrecht, 1999)

Steman, C., Gennep, A. van, Supported Living. Een handreiking voor begeleiders, (NIZW, Utrecht, 1996)