

Life by 5

inhoudelijk kader Langdurige Zorg - samenvatting



Titel **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**
Subtitel **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden. - samenvatting**
Datum 26 maart 2024

Bezoekadres
Poststraat 1
6135 KR SITTARD
Postadres
Postbus 5109
6130 PC SITTARD
(046) 4775252
info@koraal.nl
koraalgroep.nl

Bank
KvK

Inhoudsopgave

Inhoudelijk kader Koraal LZ	2
Life-by-5 model	2
Basishouding: Ik wil er zijn voor jou!	4
Vijf oprechte vragen	7
5-step bouwstenen	9
Vijf interventieclusters	10
Lerender-wijs: ontwikkelen van jouw professionele identiteit	11

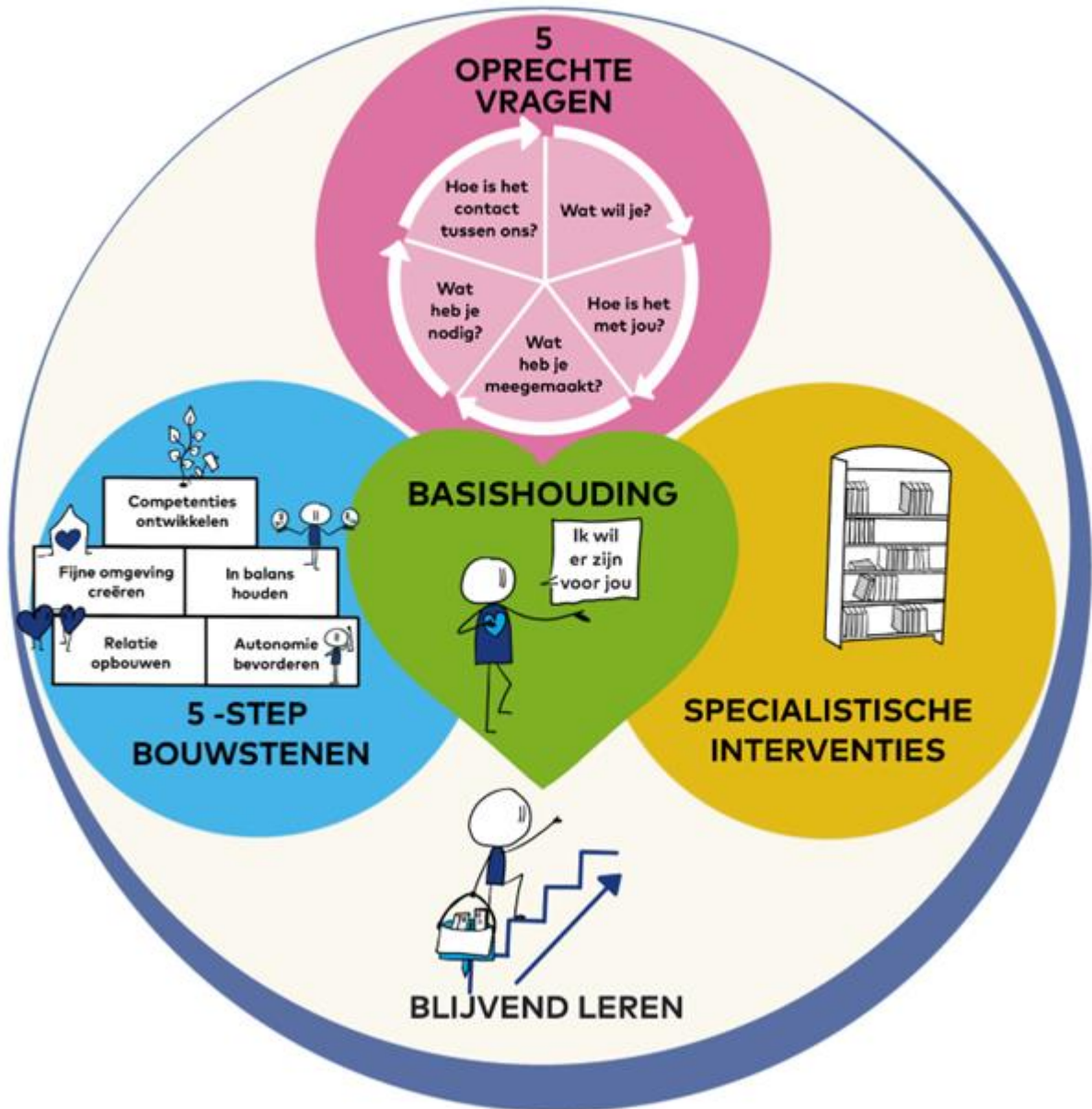
Inhoudelijk kader Koraal LZ

Koraal Langdurige Zorg (Koraal LZ) is er voor jeugdigen en volwassenen met een verstandelijke beperking. We zijn er met name voor mensen met complexe problematiek op lichamelijk gebied (zeker bij ernstig meervoudig beperkte cliënten), gedragsproblematiek en/of psychische problematiek. Veel factoren kunnen hierbij een rol spelen: van lichamelijke, cognitieve en adaptieve beperkingen tot moeilijkheden bij ouders, hulpverlening of in het hulpverleningsaanbod. De kern van onze ondersteuning ligt in de levensdynamiek van cliënten en hun verwanten. Deze ondersteuning bieden wij levenslang en levensbreed. Levenslang omdat veel van onze cliënten vanuit thuis of jeugdhulp de stap naar volwassenheid maken, hun eigen leven gaan leiden en hierbij langdurige ondersteuning nodig hebben. Levensbreed omdat onze cliënten op (bijna) álle levensgebieden ondersteuning nodig hebben.

Life-by-5 model

De cliënten van Koraal zijn medemensen met verlangens en ervaringen zoals ieder ander: ze willen vanuit autonomie hun eigen leven kunnen bepalen, in verbondenheid iets kunnen betekenen voor een ander en zich competent voelen. Het leven wordt weliswaar deels door je verleden bepaald (bijvoorbeeld door ingrijpende jeugdervaringen), maar op die levensreis word je ook gedreven vanuit je toekomst waarin je op zoek gaat naar je eigen betekenis, oftewel de mens die je wil zijn en de keuzes die je wil maken. Koraal LZ richt zich daarom met name op de waardigheid van cliënten en verwanten. We willen hen laten voelen dat ze welkom zijn, dat ze er op welke manier dan ook toe doen. Dit doen wij door een gelijkwaardige relatie met hen aan te gaan waarin ook wij bereid zijn onze kwetsbaarheid te tonen. De cliënt staat aan het roer, maar samen vormen we een reisgenootschap tijdens de reis van hun leven, waarbij wij ons in hen verplaatsen, hen blijven prikkelen en ook hun beperkingen en complexe problemen helpen verdragen en hanteren. Dit doen wij doen aan de hand van het onderstaand Life-by-5 model.

LIFE-BY-5



Het Life-by-5 model werkt uit hoe wij ons werk willen doen in de dagelijkse ondersteuning van onze cliënten en hun naasten, terwijl het ook richting geeft aan reflectie, scholing en professionalisering van onze medewerkers. We geven ons werk een stevige kennis-gedreven onderbouwing, maar erkennen tegelijkertijd dat het leven van onze cliënten met hun verwanten belangrijk is, zodat er een doelbewuste 'spanning' ontstaat tussen ons **werk** en hun **leven**. Deze spanning willen we ruimte geven door onszelf en elkaar telkens de volgende drie vragen te stellen: Doe ik het juiste werk? Doe ik excellent werk? Doe ik fijn werk?

Basishouding: Ik wil er zijn voor jou!



Deze zin vormt het hart van het Life-by-5 model, maar vooral het hart van de zorg. Want is dit niet precies waarom wij in de zorg werken? Om vanuit ons hart te werken voor het hart van die ander? Omdat we er voor die ander willen zijn en hem willen ondersteunen bij een Goed Leven?

Voor het bieden van zorg is niet alleen vakmanschap nodig, maar vooral betrokkenheid, oftewel de wil om er voor die ander te zijn. Dit roept de belangrijke vraag op: zijn we als medewerker bezig met ons werk of zijn we als mens gericht op het leven van de ander? Het antwoord kunnen wij geven aan de hand van deze vervolgvragen:

- Hoe zien en noemen we elkaar? Als (mede)mens of als cliënt en professional?
- Hoe gaan wij ermee om dat ondersteuning voor de een ten koste kan gaan van ondersteuning voor de ander?
- Moeten wij hun leven zoveel mogelijk laten aansluiten bij ons wérk? Of sluiten wij aan bij, voegen we in bij en stemmen wij af op hun leven?
- Wanneer hebben wij zelf voor het laatst hulp nodig gehad? Hoe hebben wij ons toen laten helpen? En hoe was deze ervaring voor ons?

De antwoorden op deze vragen zijn vaak morele keuzes waar iedereen zijn of haar eigen overwegingen bij hanteert. De een zal bijvoorbeeld een keuze baseren op de overtuiging dat elk leven moet worden beschermd, de ander op zijn professionele vaardigheden, weer een ander op hoeveel hij persoonlijk aan kan en nóg een ander op de zorgcapaciteit. Vandaar dat wij onszelf en aan elkaar continu de vragen moeten stellen: wat ik doe, is dat juist? Is dat excellent? Is dat fijn? En is het uitvoerbaar?

In onze langdurige zorg werken wij vanuit een dienende, ondersteunende en onzelfzuchtige houding, maar toch hebben we vanuit ons werk, of we dat nou willen of niet, een bepaalde macht. Wie immers hulp of verzorging krijgt, is afhankelijk, waardoor degene die zorgt of ondersteunt automatisch macht heeft — zeker als er bij de client sprake is van een zwaardere beperking. Dit betekent ook dat er altijd schuring zal zijn tussen eigen regie van de cliënt versus macht van de zorgverlener. Dit hoeft echter geen probleem te zijn als we zelf en met onze collega's — van begeleiders en leidinggevenden tot directeurs en bestuurders — blijven stoeien over de dilemma's en vragen die wij in dit document vanuit het Inhoudelijk Kader aanreiken.

Waar draait het om?

De passie om 'er te willen zijn voor jou' noemen we de basis van onze attitude. Met het woord 'jou' zeggen we dat het draait om het **verhaal van die ánder** — een verhaal dat gedragen wordt door zijn verleden, gedreven wordt vanuit zijn toekomst en geleefd wordt in het nu. Een verhaal dat we willen

leren kennen en waarvoor we samen op zoek gaan naar zijn eigen betekenis in zijn leven, zijn reden van bestaan. Deze betekenis kunnen wij alleen (helpen) ontdekken als we op elkaar afstemmen, bij de ander aansluiten, de dialoog opzoeken en samen met elkaar 'op reis' gaan. Dit doen wij niet alleen met woorden; de dialoog is er allereerst in het contact en afstemmen zónder woorden, zeker bij onze meer beperkte cliënten. Juist in dat afstemmen en in de reis van het samen (onder)zoeken kan de ander tot bloei komen, kan hij zijn betekenis zoeken, ontdekken wie hij wil zijn en uiteindelijk de eigen regie over zijn leven vinden.

De kern van de reis ligt in de relatie, waarin wij vol aandacht aanwezig zijn en werken vanuit gelijkwaardigheid en met presentie. Die aandacht hoeft de ander niet te verdienen, maar is onvoorwaardelijk, zodat hij zich gezien en erkend voelt. Bovendien komt niet alleen de cliënt tot bloei als hij aan jou merkt dat hij er mag zijn en ertoe doet, maar ook collega's en medewerkers worden nóg beter in hun vak als zij zich gewaardeerd en gezien voelen.

Een aantal kernbegrippen is bij de reis van het samen (onder)zoeken van belang:

- **Welkom:** je geeft de ander het gevoel dat hij welkom is. Dit straal je uit via jouw enthousiasme, lach, woorden, lichaamshouding en spontaniteit.
- **Betrouwbaar:** je bent er niet alleen op de makkelijke momenten, maar (juist) als het moeizaam gaat of als problemen niet te verhelpen zijn. Betrouwbaarheid betekent ook dat je doet wat je zegt, en daarmee voorspelbaar bent.
- **Geduld:** je neemt de tijd om de ander te leren kennen en begrijpen, om zo die relatie op te bouwen.
- **Acceptatie:** je laat de ander in zijn waarde en accepteert de ander voor wie hij is. Je werkt vanuit wederzijds respect, waarbij je afstemt op en aansluit bij de leefwereld van de ander.

Hoe maak ik het verschil?

De focus voor cliënten met complexe problematiek (bijvoorbeeld met ziektes, probleemgedrag of psychische stoornissen) lag lange tijd vooral op 'de buitenkant hiervan'. We waren vooral bezig met 'wat is er aan de hand' en 'hoe moeten we hiermee omgaan'. Inmiddels weten we dat die stoornissen niet alleen met biomarkers of aanleg te maken hebben, maar in sterke mate het gevolg zijn van iemands leergeschiedenis binnen de omgeving waarin hij leeft — een leergeschiedenis die voor ieder mens uniek is, omdat niemand het levenspad van een ander bewandelt. Dit betekent dat bepaald gedrag geen op zichzelf staande stoornis is, maar een van de vele variaties in hoe gedrag zich kan ontwikkelen in een bepaalde omgeving. We kijken daarom voortaan bij álle gedrag onder de zogenaamde ijsberg en stellen onszelf de vraag: wat heb je meegemaakt? En wat speelt er allemaal mee bij jou?

Alle gedrag is zowel een reactie óp als een reactie ín dagelijkse situaties. Dit betekent dat wij bij iedere ontmoeting met de ander bijdragen aan zijn nieuwe leergeschiedenis, en dus aan zijn toekomstige gedrag. We hebben op elk moment invloed op iemands leergeschiedenis, puur door er te zijn! Onze taak als medewerker en medemens is dan ook heel simpel: **ons zo gezond en medemenselijk gedragen** zodat de ander aan ons mag groeien, zich veilig mag voelen en zichzelf mag zijn. Op deze manier kunnen wij bij elke ontmoeting de ander een kleine levenservaring meegeven waardoor hij zich gesteund voelt. Zo dragen wij bij aan protectieve en compenserende ervaringen (PCE's) die voor hem langzaam kunnen gaan opwegen tegen de pijn die hij mogelijk heeft meegemaakt (ingrijpende jeugdervaringen, oftewel ACE's). Elke keer als wij dit doen, zorgen wij in dat contact voor groei, herstel en veerkracht. Ook als collega, professional van een andere discipline, medewerker van een andere dienst, leidinggevende, directeur en bestuurder kunnen wij op deze manier voor die ander het verschil maken.

Houvast

Koraal kiest voor complexe zorg, dus kunnen wij in ons werk ingewikkelde situaties tegenkomen die ons handelingsverlegen maken. Gelukkig kunnen wij houvast creëren als we elkaar opzoeken en een samenspel creëren waarbij iedereen een gelijkwaardige plek krijgt: zowel cliënten en verwanten als

medewerkers van alle disciplines. In dit samenspel met elkaar zoeken we dan naar wat wij goed vinden. Doe ik het juiste werk, oftewel: doet het goed voor de cliënt? Doe ik fijn werk, oftewel: voelt het goed voor mijzelf? En doe ik excellent werk, oftewel: is het goed en vakkundig wat ik doe? We zoeken hierbij dus ook houvast bij elkaar op een gelijkwaardige manier: **wetenschappelijke kennis, ervaringskennis en praktijkkennis**.

In dit samenspel is het belangrijk dat ieder van ons het aandurft om het even 'niet-te-weten' en om de ander even 'niet-te-overtuigen'. We moeten proberen andere perspectieven toe te laten in plaats van vast te blijven zitten in ons eigen perspectief. Wie koste wat het kost vasthoudt aan zijn overtuigingen, staat immers niet open voor nieuwe informatie. We moeten daarom een bepaalde onzekerheid omarmen, nieuwsgierig blijven en **verdragen dat we het niet-weten**.

Tegelijkertijd kan onzekerheid ook verlamdend werken. Op een gegeven moment moeten we wel knopen doorhakken en keuzes maken, maar dit betekent niet dat we na dit besluit niet meer nieuwsgierig kunnen blijven. Onze professionele opgave is juist **het voortdurend zoeken naar een keuze** tijdens elke ontmoeting vol onzekerheden. Sterker nog, door het maken van keuzes worden we **lerender-wijs** en komt de oplossing (soms na langere tijd) naar boven in ons eigen leerproces.

Zelfkennis

Bij het verlenen van zorg zetten we onszelf in als middel in de relatie met de cliënt. Dit betekent dat wij onszelf heel goed moeten kennen om de ander te kunnen geven wat hij op dat moment van ons nodig heeft. We moeten onze eigen behoeftes op dat moment aan de kant kunnen zetten als de situatie hierom vraagt. Dit vraagt ook dat we goed inzicht moeten hebben in wat wij zélf nodig hebben, zowel vóór als na die situatie. Goed voor een ander zorgen kan dus niet zonder **zelfkennis**.

De weg naar zelfkennis is vooral de weg van persoonlijke ontwikkeling: ruimte om je te bezinnen op dilemma's, weten wat je helpt en wat je belemmert, worstelen met eigen issues. Deze ontwikkeling begint met oprechte aandacht voor jezelf, vanuit jou en vanuit anderen, zodat je de vraag kunt beantwoorden: Doe ik fijn werk? Vragen als 'wat wil ik', 'hoe is het met mij' en 'wat heb ik nodig' helpen hier ook bij, net als de vragen 'wat heb ik meegemaakt' en 'wat speelt er allemaal mee'. Samen met de mensen die we ondersteunen, blijven we reflecteren of datgene wat we doen van waarde is, omdat reflecteren inzicht geeft in wat we nu en morgen anders moeten doen. Met andere woorden, we **pre-reflecteren**.

Cultuur van zingeving

De voornaamste uitdaging voor bestuur, directie en leidinggevendenden binnen het Life-by-5 model ligt in de **omslag van structuur naar een cultuur van zingeving**; bijvoorbeeld door de kunst te verstaan om het soms 'even te laten', door vooruitgang niet als lineair maakbare weg te zien en door meer ruimte te laten voor imperfectie. We willen samen op zoek gaan naar antwoorden op levens- en zingevingsvragen. Wat verstaan we bijvoorbeeld onder het goede leven? En welke deugden vinden we belangrijk? Met name vanuit de geestelijke verzorging binnen Koraal-LZ kunnen hiervoor een aantal vormen en materialen worden gebruikt, waaronder het *Waardenkompas*, *Zoveel te Zeggen en UITjezelf* — *Hét zingevingsspel*.

Vijf oprechte vragen



Elk mens is uniek, dus ook het samenspel tussen mensen. Toch zoeken we naar een gezamenlijke spelregel, naar iets wat ons verbindt om gaandeweg in de relatie en vanuit ons hart het verschil te kunnen maken — voor de ander, omdat hij ons de zorg toevertrouwt, en voor onszelf, omdat we van betekenis willen zijn.

Deze spelregel is te vatten in het stellen van **oprecht nieuwsgierige vragen** aan de cliënt én onszelf, collega's of andere disciplines. In elk contactmoment kunnen wij houvast ontlenen aan de volgende vijf oprechte vragen — door ze letterlijk te vragen, maar nog veel vaker door ze in stilte onszelf af te vragen tijdens contact:

- Wat wil je/ik en wat moet je/ik?
- Hoe is het met jou/mij?
- Wat heb je/ik meegemaakt en wat speelt er mee?
- Wat heb je/ik nodig?
- Wat gebeurt er tussen ons?

Dit zijn de vragen 'in het geel' in onderstaande figuur, zoals de ander die ervaart in de 'front-office' van het een contact, terwijl wij hierbij in de 'back-office' gebruik maken van de beste professionele tools die we in onze rugzak hebben (de grijze en blauwe vlakken in de figuur).

Om samen te kunnen bepalen 'wat je nodig hebt' moeten we niet alleen eerst de antwoorden weten op de vragen 'wat wil je' en 'hoe is het met je', maar moeten we ook doorvragen op 'wat heb je meegemaakt'. De antwoorden hierop zijn immers een belangrijk aangrijpingspunt om te kunnen bepalen welke bouwstenen en interventies we gaan inzetten. De vijf vragen worden hieronder verder toegelicht:

- *Wat wil je later en nu? En wat 'moet' je?*

We zijn nieuwsgierig welke doelen de cliënt heeft om een goed en betekenisvol leven te kunnen leiden. We gaan in gesprek over de wensen, behoeftes en ambities van de cliënt — zaken die ons helpen om zijn kwaliteit van leven te vergroten en om zijn leven een stuk mooier te maken, oftewel: om hem gelukkiger te maken.

- *Hoe is het met je?*

De vraag naar 'hoe functioneert de cliënt' is de eerste stap van onze beeldvorming. We vragen hoe het nu met hem is en gaat, zowel qua vaardigheden als qua zorgen, en laten alle betrokkenen (dus ook verwanten en professionals) aan het woord.

- *Wat heb je meegemaakt? Wat speelt er mee?*

Het verwoorden en delen van een levensverhaal kan het persoonlijke herstelproces ondersteunen, maar kan ook een bron van troost en inspiratie zijn. Met name voor cliënten die niet in staat zijn om het eigen verhaal te vertellen is het ontzettend belangrijk om het verhaal samen met familie en belangrijke anderen te vormen. We willen weten welke factoren meespelen in de zorgen rond de cliënt, vanuit vroeger en vanuit wat er nú allemaal meespeelt.

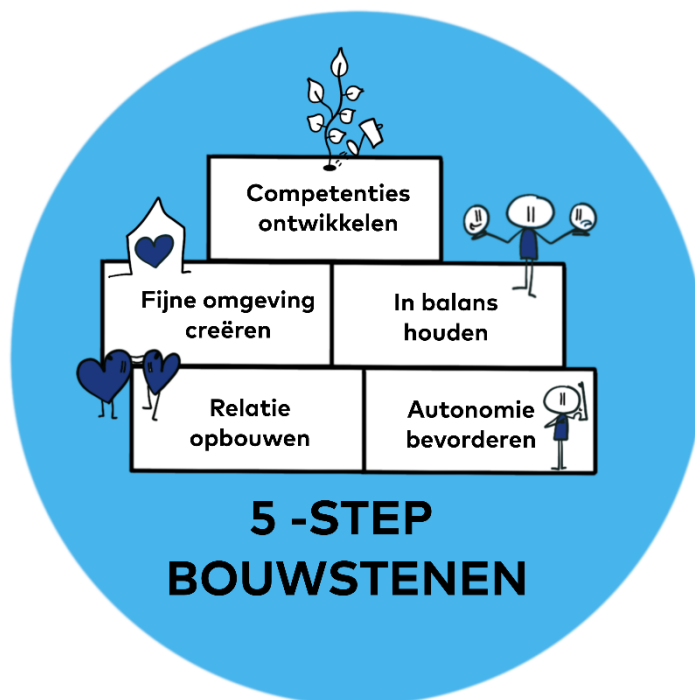
- *Wat heb je nodig?*

Wanneer we weten wat een cliënt wil, hoe het met hem is en welke factoren hierin een rol spelen, kunnen we concreet met hem en zijn verwanten gaan bepalen wat hij nodig heeft in een ondersteunings- of behandelplan. Hierbij kiezen we ervoor om een onderscheid te maken tussen **generieke bouwstenen** in onze dagelijkse ondersteuning binnen wonen, werken, vrije tijd en sociale netwerken, en **specialistische interventies**. Deze bouwstenen en interventies moeten vooral gericht zijn op de specifieke doelen van de cliënt én op de specifieke aangrijpingspunten die gevonden zijn in de onderliggende factoren van het gedrag. Hierbij gebruiken we drie manieren van ondersteuning: het stimuleren van vaardigheden en krachten ten behoeve van groei, het behandelen of minimaliseren van klachten ten behoeve van herstel én het helpen hanteren van leed en het compenseren van onvermogen ten behoeve van veerkracht.

- *Wat gebeurt er tussen ons?*

Onderling vertrouwen is cruciaal. We moeten als professionals met cliënten én verwanten durven praten over onze contacten en relaties, zodat het systeem van begeleider, cliënt en verwante écht een gevoel van saamhorigheid creëert. Dit geldt ook voor onze interdisciplinaire samenwerking: hoe zorg ik ervoor dat het tussen mij en alle andere betrokken professionals in de samenwerking goed blijft gaan?

5-step bouwstenen



De generieke factoren voor de dagelijkse levensbrede ondersteuning binnen het wonen, leven, werken, vrije tijd en sociale netwerk hebben we in onze Koraal-5-step Kijkwijzer geclusterd in vijf bouwstenen, zie bovenstaande figuur:

- Relatie opbouwen (in contact met een fijn ander)
- Fijne omgeving creëren (een fijn huis, groep, netwerk, werk)
- In balans houden (balans in zijn lijf, in wat hij voelt en in wat hij denkt)
- Autonomie bevorderen (ontdekken wat hij zelf wil)
- Competenties ontwikkelen (helpen groeien in wat hij kan)

In het Inhoudelijk Kader LZ worden bij elke bouwsteen steeds zes thema's uitgewerkt. Bij elk thema kun je dan in goed overleg gebruik maken van een of meer van de tientallen concrete technieken of tools die we uitgezocht hebben omdat ze goed onderbouwd en praktisch toepasbaar zijn.

Vijf interventieclusters



Merken we dat een cliënt en/of het systeem om hem heen ondersteuning nodig heeft die dieper gaat dan de vijf bouwstenen, dan kunnen wij ook specialistische interventies inzetten. Deze hebben wij onderverdeeld in vijf clusters met elk een aantal hoofdthema's. Te weten: Lijf, Vaardigheden, Psyche, Interactie en Systemisch.

Lerender-wijs: ontwikkelen van jouw professionele identiteit



We beschrijven in dit Inhoudelijk Kader LZ tot nu toe wát er te leren valt: een basishouding van er te willen zijn, het stellen van vijf oprecht nieuwsgierige vragen en het toepassen van 5-step bouwstenen en van vijf interventieclusters. Hoé je nu hierin je eigen professionele identiteit ontwikkelt, zul je als medewerker zelf lerender-wijs moeten ontdekken aan de hand van dagelijkse ervaringen en met behulp van training, workshops, team-leren, coaching, supervisie en reflectie.