



STIP-Methode: Implementatie

Steeds meer mensen met dementie vertonen probleemgedrag: depressie, angst, apathie, psychose of agressie. Anders dan vaak wordt gedacht, zijn deze problemen wel degelijk voor een deel behandelbaar. Implementatiedeskundige Corine van Maar ondersteunt zorgmedewerkers bij door het invoeren van de STIP-methode. STIP staat voor de 'gepersonaliseerde STapsgewijze Integrale aanpak van Probleemgedrag bij mensen met dementie.

Cliënten met dementie worstelen vaak met psychische problemen, die grote effecten hebben op de kwaliteit van hun leven. Deze psychische problematiek betekent vaak ook een zware belasting voor mantelzorgers en leidt tot extra werkdruk bij de zorg.

De STIP-Methode geeft handvatten, om op een gestructureerde manier naar de cliënt te kijken. Wat zijn achterliggende factoren voor het gedrag? Hoe ziet het levensverhaal en het medisch verleden van de cliënt eruit? De STIP-Methode wordt ondersteund door de webapplicatie BPSD Care, die medewerkers in één oogopslag laat zien hoeveel probleemgedrag er is.

Implementatie

Implementatie kan alleen als er een urgentiebesef is tot veranderen. Hierbij is samenwerking tussen de disciplines en met de zorgvrager en de familie nodig. Daarnaast de aanwezigheid van een goed en toegankelijk multidisciplinair behandelplan, bestuurlijk commitment, een passende visie en een cultuur van leren. Alle deze factoren komen bij de implementatie aan bod, met de verandermethode van Kotter als basis.



Corine van Maar ondersteunt graag bij de implementatie. Zij heeft veel ervaring met verandertrajecten, in zowel verpleeghuizen in de langdurige zorg als in de eerste lijn.

Zie voor meer informatie ook www.stipmethode.nl

Meer informatie?

Neem gerust contact op met Corine van Maar
E: corine@vanmaaradvies.nl.



KOTTER

<https://managementmodellensite.nl/acht-veranderstappen-kotter/#.YnoVSS-Qlqs>

Professor JP Kotter heeft acht succesfactoren voor verandering beschreven, die succesvolle organisatieverandering ondersteunen. Voor het slagen van een verandering, moeten volgens hem acht factoren in een logische volgorde aandacht krijgen, waaruit acht veranderfasen ontstaan.

Fase 1: zorg voor voldoende urgentiegevoel (create a sense of urgency)

Voorwaarde voor veranderen is urgentiebesef bij alle betrokkenen. Waarom moeten we eigenlijk veranderen en welke problemen worden daarmee opgelost? Kotter en Cohen benadrukken hierbij emotie als motor voor verandering ('see-feel-change') in plaats van alleen ratio ('analyse-think-change'). Je genereert urgentiebesef en energie door emoties als hoop, vertrouwen, optimisme en enthousiasme te stimuleren. Urgentiebesef creëer je namelijk eerder door te visualiseren, door de bril van de klant naar de organisatie te kijken en een krachtig toekomstbeeld te schetsen, dan met een dik rapport over boze klanten aan te komen. In de eerste fase spoor je de oorzaken van zelfgenoegzaamheid binnen de organisatie op en verduidelijk je de rol van managers bij het veranderingsproces.

Fase 2: vorm een leidende coalitie (create a guiding coalition)

Eerst wie, dan pas wat. Leaders hebben ondersteuning nodig van een groep enthousiaste mensen uit de volle breedte van de organisatie. Kotter noemt dit de 'leidende coalitie'. Dit zijn mensen met formele en informele invloed die diep geworteld zijn in de organisatie, maar tegelijk ook afstand kunnen nemen en voldoende kritisch zijn. Naast actief en betrokken leiderschap en het op gang brengen van een activerende en enthousiasmerende beweging, is het derde aspect in deze fase het personeelsbeleid. Om een succesvolle coalitie te creëren, brengt de organisatie de juiste mensen in positie met persoonlijke doelstellingen, passende beoordeling en beloning en trekt ze eventueel nieuwe medewerkers aan.

Fase 3: ontwikkel visie en strategie (create a vision for change)

De leidende coalitie ontwikkelt gezamenlijk een concrete, realistische en eenvoudige visie. Zoek de essentie: welke verandering is nodig en waarom wil de buitenwereld deze verandering van ons. Spoor de gemeenschappelijke waarden en de onderliggende veronderstellingen op die ten grondslag liggen aan het gewenste gedrag waarmee we verandering gaan realiseren. Aandachtspunten in deze fase:

- Maak duidelijk waarom verandering nodig is
- Ontwikkel en analyseer de verandervisie
- Verduidelijk de rol van het team bij het ontwikkelen en verduidelijken van de visie.
- Plan het veranderproces

Meer informatie?

Neem gerust contact op met Corine van Maar

E: corine@vanmaaradvies.nl.

Fase 4: communiceer en creëer zekerheid (communicate the vision)

Om onzekerheid, angst en wantrouwen te beperken is het van belang dat medewerkers weten waar ze aan toe zijn. Communiceer daarom de verandervisie en informeer medewerkers op een duidelijke en geloofwaardige manier over de aanstaande veranderingen. Zich veilig voelen is een belangrijke voorwaarde om gedrag te kunnen bespreken. Het management maakt hierbij het verschil door zichzelf kwetsbaar, vrij en open op te stellen. Managers spelen een essentiële rol tijdens de communicatie door het eigen gedrag (en daarmee de cultuur) ter discussie te stellen. Dat is waar de dialoog met belanghebbenden begint en persoonlijke betrokkenheid ontstaat bij het veranderingsproces.

Fase 5: creëer de juiste randvoorwaarden (remove obstacles)

Zonder onvoorwaardelijke en langdurige steun is elke (cultuur)verandering gedoemd te mislukken. Ontwikkel daarom draagvlak voor verandering. De belangrijkste randvoorwaarde is hierbij commitment vanuit de top. Daarnaast is het belangrijk barrières weg te nemen die het veranderingsproces bemoeilijken of in de weg staan. Denk hierbij aan belemmerende factoren voor medewerkers zoals verouderde beoordelings- en beloningssystemen, belemmerende huisvesting, kantoorinrichting en overdadige faciliteiten voor managers.

Fase 6. Creëer korte termijn successen (create short term wins)

Genereer 'quick wins' en maak korte termijn successen zichtbaar voor iedereen. Dit vormt een directe en snelle beloning voor degenen die hard werken om de nieuwe visie en strategie te realiseren en snoert de mond van criticasters. Dit stimuleert geloof in het succes van de nieuwe visie en strategie.

Fase 7. Bewaak de verandering (consolidate improvements)

Zodra de eerste successen zich voordoen, is het zaak dat de organisatie niet overmoedig wordt en het gevoel krijgt dat het veranderingsproces al bijna voltooid is. Onderzoek wat werkt, verfijn de aanpak en breng veranderingen over naar andere organisatieonderdelen. De organisatie zit in een tussenfase: sommige werkzaamheden doe je op de oude en sommige op de nieuwe manier. Hierdoor kan er een hoge werkdruk ontstaan voor de medewerkers waardoor het veranderingsproces bemoeilijkt wordt. Een belangrijke valkuil is uitputting. In deze fase ligt de nadruk op het consolideren van de verandering, afstemming en fine-tuning. Hiervoor moet de 'sense of urgency' op peil blijven.

Fase 8. Borg de verandering (anchor the changes)

Zorg voor bestendiging van de nieuwe situatie door verandering te verankeren. De verandering is geborgd als deze periodiek en systematisch wordt gemeten, geëvalueerd en bijgestuurd. Het gaat hierbij om systemen, maar vooral ook om de discipline en het doorzettingsvermogen om dingen daadwerkelijk anders te doen. In de praktijk blijft dit vaak achterwege, waardoor veranderingen verzanden. Wat niet gemeten wordt, is immers niet belangrijk genoeg...

Meer informatie?

Neem gerust contact op met Corine van Maar

E: corine@vanmaaradvies.nl.