

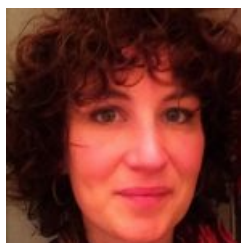
Jaarlijkse wedstrijd zorgorganisatie daagt medewerker uit kritisch te blijven

Rhijja Jansen

Zorgorganisatie Atlant organiseert elk jaar een wedstrijd waar medewerkers met een innovatief idee of onderzoek een prijs kunnen winnen. Directeur Behandeling en Begeleiding Hedwig de Vries vertelt hoe dit in zijn werk gaat: 'We willen medewerkers stimuleren om te denken: waarom doen we wat we doen en kan dat wellicht beter?'



De Gouden Lamp wordt uitgereikt aan medewerker Susanne Tavares Mauricio met haar innovatie "De dansavond". Foto: Atlant



Hedwig de Vries

Hoe kwamen jullie op het idee van deze wedstrijd? 'Deze competitie is onderdeel van de zogeheten **Kennisproeverij**. Dit is een jaarlijks intern evenement waarbij we aandacht hebben voor de verschillende projecten en onderzoeken op onze locaties, met workshops en lezingen. Een paar jaar geleden hebben we hieraan de verkiezing voor de **Gouden Lamp en de Gouden Loep** toegevoegd. In de cure wordt al lange tijd veel onderzoek gedaan, in

de care minder. We willen hier graag ons steentje aan bijdragen en werken aan expliciete kennis. Een wedstrijd zoals de Gouden Loep en Gouden Lamp past hier mooi bij. Zeker voor de specifieke doelgroepen, die we bij Atlant ook hebben. De mensen aan wie wij zorg verlenen hebben bijvoorbeeld de ziekte van Huntington, syndroom van Korsakov of een psychiatrische achtergrond.'

Wat houdt deze wedstrijd in? 'De Gouden Loep gaat naar een medewerker die een interessant onderzoek binnen de zorgorganisatie heeft gedaan. In principe kunnen alle medewerkers van Atlant hieraan meedoen, van helpende tot promovendus. De laatste Gouden Loep werd gewonnen door verpleegkundige Alice Klopman, die onderzoek deed naar de **hoofdkussens van bewoners**. De Gouden Lamp is voor de beste innovatie. De Gouden Lamp ging naar Susanne Tavares Mauricio met haar innovatie "de dansavond", voor mensen met een psychiatrische achtergrond. De inzendingen worden beoordeeld door een jury met onder andere de bestuurder, de voorzitter van de centrale cliëntenraad en de voorzitter van de wetenschappelijke onderzoekscommissie van Atlant.'

Wat kun je winnen? 'De prijswinnaars krijgen een beeldje en de kans om eventueel verder onderzoek doen, als ze dat willen. Sowieso proberen we onze medewerkers enthousiast te maken voor het doen van onderzoek. We faciliteren dit door tijd vrij te maken en ondersteuning te bieden. Verpleegkundige Alice kon bijvoorbeeld een halve dag per week besteden aan haar onderzoek, onder werktijd. Hiervoor zoeken we dan vervanging.'

Dat is nog een hele klus, tijdens deze tijd van personeelstekort... 'Klopt, en het onderstreept hoe belangrijk we het vinden dat medewerkers onderzoek doen naar de zorg die ze geven. In de waan van de dag vergeten we al gauw om ons af te vragen: waarom doen we wat we doen? En sluit dit nog wel aan bij de behoeftes van de mensen die bij ons wonen? Zo nee, wat kan er anders? Het **onderzoek** van verpleegkundige Alice Klopman past hier mooi bij. Zij vroeg zich af waarom alle bewoners eigenlijk hetzelfde hoofdkussen krijgen en onderzocht het effect van een persoonlijk hoofdkussen op hun slaap.'

Worden de innovatieve ideeën ook geïmplementeerd? 'Het is zeker niet de bedoeling dat dit soort ideeën in een la belanden. De Gouden Lamp-winnaar van 2019 was het project Seksualiteit en Intimiteit bij mensen met de ziekte van Huntington. Dit onderwerp is vervolgens ook bij onze andere doelgroepen opgepakt. Dit staat overigens los van de winst van de wedstrijd. Ook andere ideeën en projecten die succesvol waren, hebben we in de praktijk kunnen opnemen.'

Wat levert zo'n wedstrijd op? 'Het stimuleert medewerkers om met een onderzoekende blik naar de zorg te blijven kijken. Ook zetten we op deze manier initiatieven in het zonnetje: wat je doet voor de mensen die bij ons wonen en de zorgorganisatie, dat wordt gezien. Ik kan me voorstellen dat het fijn is als je ideeën serieus genomen worden, en je werkgever je de tijd geeft om dit uit te zoeken. Voor bewoners levert het uiteindelijk betere kwaliteit van zorg op, en daar hebben we allemaal baat bij. Natuurlijk kost dit geld, maar onderzoek en innovatie staan hoog in het vaandel bij Atlant.'

Doen jullie nog meer op dit vlak? 'Jazeker. We hebben onder meer een Wetenschappelijke Onderzoekscommissie (WOC) die onderzoeksvragen toetst en een onderzoeksteam met drie onderzoekersbegeleiders en twee senior onderzoekers die medewerkers en stagiairs begeleiden bij hun onderzoek. Daarnaast hebben we een leesclub waarin wetenschappelijke artikelen worden doorgenomen met zorgmedewerkers. We hebben nu zo'n vijftien onderzoeken lopen vanuit Atlant, waaronder vier promotietrajecten van

medewerkers. Daarnaast werken we mee aan onderzoeken die door andere organisaties zijn geïnitieerd, bijvoorbeeld door andere expertisecentra of door het UNO-Amsterdam.’

Hoe reageren zorgmedewerkers hierop? ‘Steeds beter! In het begin moesten we moeite doen om onze collega’s te enthousiasmeren voor de leesclub of een training onderzoeksvaardigheden. Nu komen de aanmeldingen vanzelf. Ook roepen medewerkers de hulp in van onze onderzoekbegeleiders als ze zelf iets onder de loep willen nemen. Het is geweldig als zij zelf onderzoek willen doen, want zij staan met hun neus boven op de praktijk en zien en horen waar de cliënt behoefte aan heeft.’

Wat zou u zorgbestuurders adviseren die ook meer willen doen met onderzoek door medewerkers? ‘Ik denk dat een groot deel van het succes erin zit dat we al lange tijd veel aandacht geven aan dit onderwerp. Dit heeft tijd nodig om te groeien. Door de ruimte die we hiervoor maken, weet iedereen dat we dit belangrijk vinden. Daarnaast werkt het heel goed dat de onderzoeksbegeleiders dicht bij de teams staan: het is een gezicht en een naam die ze kennen. Hierdoor is onderzoek niet iets wat zich op afstand afspeelt, maar worden de vragen dicht bij het dagelijks werk verkend’

Meer weten? Mail naar h.de.vries@atlant.nl

 [Reageer op dit artikel](#)

Rhijja Jansen

ZORGVISIE MAGAZINE

PREMIUM

Weten wat je te doen staat

Praktische wijsheid, oftewel het vermogen om te bepalen en te doen wat goed is, floreert binnen de medische context onder twee voorwaarden: een organisatie van zorg die ruimte biedt voor reflectie én voor goede relaties. Dat stelt Marij Bontemps op basis van haar promotieonderzoek.

ACHTERGROND

PREMIUM

De 8 belangrijkste lessen uit de coronacrisis volgens verpleeghuisbestuurders

De corona-uitbraak heeft tot nieuwe werkwijzen en inzichten geleid bij de besturen in de verpleeghuiszorg. Vooral in het begin van de coronacrisis was sprake van een sterke top-down benadering, die goed werkte. Dat blijkt uit onderzoek dat EMMA (Experts in Media en Maatschappij) deed in opdracht van ActiZ. Onder meer acht bestuurders van verpleeghuizen werden geïnterviewd.