

www.khk.be

**Is dit allemaal wel nodig?**  
Zin en onzin van empowerment in een WZC





**Koen Geenen**  
Opleiding ergotherapie  
K.H.Kempen - Geel

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be

**Proef op de som**

Hulpverlener wordt reisagent?

Opdracht per 4:  
1ste is reisagent  
2de is manager reisbureau  
3de en 4de is klant (koppel) die op reis wil  
Allen met persoonlijke missie!





---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be

**Proef op de som**

Te beantwoorden vragen:

- Wie heeft reisbestemming bepaald: op schaal van 10 (te verdelen over de 3)
- Is de reisagent tevreden over het resultaat en waarom?
- Is de manager tevreden over het resultaat en waarom?
- Is de klant tevreden over het resultaat en waarom?
- In hoeverre:
  - Heeft de klant de juiste informatie gekregen?
  - Heeft de klant voldoende informatie gekregen?
  - Heeft de klant een goed gevoel bij het gesprek gehad?





---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## Institutionalisering

Wat is institutionalisering?  
 =slepend gevaar voor sleur en demotivatie!

- Het is de beperking van de individuele ontplooiing en de ontgroeiing aan het eigen milieu door langdurig verblijf in een inrichting door de daar opgelegde regels en normen.

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## Oorzaken

- Totaal nieuwe wereld
- Verlies van zelfstandigheid
- Zakelijk en beperking privacy
- Zelfvervreemding, weet zelf niet hoe het verder moet
- Nog veel onbeantwoorde vragen
- Wil niet lastig doen
- ...

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## OPDRACHT

### Inspraak




---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## Opdracht inspraak

- Bekijk samen
  1. Hoe zie je zelf je eigen opname in een RVT? Wat verwacht je er concreet van?
  2. Over welke zaken wil je zelf kunnen beslissen?
  3. Over welke van de zaken in vraag 2, kunnen de ouderen in je eigen RVT beslissen?

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## Juiste antwoord

- Zorg voor een goede **relatie** met de bewoner.
- Betrek ook **familie** bij bewoner en maak afspraken
- Ga na waar de oudere individueel **behoefte** aanheeft.
- Leef naar de **visie** van de instelling, dan heb je institutionalisering al voorkomen.
- Zorg dat de oudere het gevoel heeft dat je er voor hem/haar bent.

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## Juiste antwoord

- Laat de bewoner **meedenken** in oplossingen en neem daar ook de tijd voor. Dit kun je bereiken door van de bewoner uit te gaan en dat je laat weten dat de bewoner ook zelf de verantwoordelijkheid hierin heeft.
- Het is belangrijk om gebruik te maken van de **mondigheid** van een bewoner en dat ook aan te moedigen.
- Maak een schema waarin voor iedere bewoner de **doelen/verwachtingen** en activiteiten beschreven staan.

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## De oudere staat centraal...

... maar beslist hij ook nog zelf?




---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## Enkele onderzoeksresultaten

- Bevraging van bewoners, 9 WZC
  - Ten Hove, De Winde, De Hoge Heide
  - Noot, bij verstandelijk goed presterende groep (ROB)
- Nemen van beslissingen
  - 4% anderen beslissen zonder mij te raadplegen
  - 38% overlegt, maar anderen beslissen (gem 18)
  - 50% vraagt raad en beslist zelf (laagst, gem 64)

Liefst 85% legt zich bij deze situatie neer!

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## Enkele onderzoeksresultaten

- Met wie overleggen ze?
  - De dokter 94% opvallend hoger
  - Met VPK 68% opvallend hoger
  - Kinderen ook maar lager dan bij andere groepen
- Spijt van genomen beslissing
  - 91% heeft nooit spijt van zelf genomen beslissing
    - Maar beslist ook weinig zelf

Bron: OMEGA 2007, VONK3, KHKempen

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## Enkele onderzoeksresultaten

- Verklaringen
  - Institutionalisering
  - Stille generatie
  - Houding professionelen

Bron: OMEGA 2007, VONK3, KHKempen

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## EMPOWERMENT

De basis voor actieve betrokkenheid bij eigen woon- en zorgplan!




---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## Empoweren

Empowerment= Het geheel van maatregelen ter stimulering van mensen om **zelf verantwoordelijkheid** op te nemen. (Van Dale, 2008)

Empowerment = een proces van versterking waarbij individuen greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving. En dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het **stimuleren van participatie**. (Van Regenmortel, 2002)

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## EMPOWERMENT

- Om condities te scheppen om empowerment mogelijk te maken voor zij die minder empowered zijn gelden volgende principes:
- Positief werken
- Inclusief werken
- Participatief werken
- Krachtgericht werken
- Integraal werken
- Relatiegericht werken

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## EMPOWERMENT

- **Positief, inclusief en participatief**
  - Centraal staat participatie
  - De oudere participeert aan het therapeutisch/zorg proces.
  - Basisidee is ook hier dat beide deskundig zijn
  - Voorwaarde is dat oudere bekommernissen, wensen durft uiten
  - Positief denken als basishouding: er vanuit gaan dat het proces positief is voor iedereen
  - Inclusief = oudere staat centraal maar ook bepalen wie wel/niet een rol speelt in proces

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## EMPOWERMENT

- **Krachtgericht en integraal**
  - Legt nadruk op inspraak en keuzemogelijkheid
  - Uitgangspunt: elke vraag is gerechtvaardigd
    - Wil niet zeggen dat ze positief wordt beantwoord
    - Fout is enkel naar risico's en beperkingen te kijken
  - Integraal duidt op totale context van de oudere
    - Kaderen binnen alle levensdimensies van de oudere: wat betekent de vraag op woonniveau, op vrije tijdsniveau, op sociaal niveau, op zorgniveau?

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be

**EMPOWERMENT**

- **Relatiegericht werken**
  - Aandacht voor de samenwerking met oog voor win-situatie

Scheema 4. De zes centrale werkingsprincipes van empowerment

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be

**EMPOWERMENT**

als proces  
**‘EMPOWERING’**

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be

**Kwaliteitsvol empoweren**

Tot optimale empowering te komen, doorloop je een proces. Dit vraagt een gestructureerde aanpak.

- Fase 1 : Enabling
- Fase 2 : Educatie
- Fase 3 : Keuze ondersteuning
- Fase 4 : Cliënt betrokkenheid

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## EMPOWERING

- **Fase 1: enabling**
  - Doel is oudere **in staat te stellen** keuzes te maken om controle over eigen gezondheid te bevorderen
  - Geen pasklare oplossing, maar samen gaan zoeken naar het antwoord
  - Is moeilijk want is omgekeerde wereld! Is zich kwetsbaar opstellen.
  - Deskundigheid is hier oudere een correct beeld te laten vormen van het probleem in zijn totale context.
  - Belangrijkste in deze fase is de oudere kans te geven om **verantwoordelijkheid** op te nemen.

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## EMPOWERING

- **Fase 2: educatie**
  - Foute redenering: oudere heeft kennis om te oordelen/kiezen i.f.v. zijn gezondheid.
  - Wij moeten hem deze **kennis bijbrengen**.
  - Oudere moet in dit proces begeleid worden.
  - Oudere moet in staat zijn te reflecteren over mogelijkheden, wensen, haalbaarheid.
  - Pas dan kan hij **bewust keuzes** maken.

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## EMPOWERING

- **Fase 3: keuze ondersteuning**
  - Verschillende **mogelijkheden** om keuzes te maken.
  - Kan opties voorleggen met voor-en nadelen
  - Verwijzen naar goede voorbeelden '**best practice**'
  - Extra aandacht voor neutraal aanbieden van info!

---

---

---

---

---

---

---

---



www.khk.be




## EMPOWERING

- **Fase 4: cliënt betrokkenheid**
  - Dit is het ultieme doel.
  - De oudere moet **maximaal betrokken** worden over beslissingen in functie van het eigen leven.
  - Mooie toepassing is om **samen kwaliteitseisen**, normen op te stellen die voor hem belangrijk zijn.
  - Effectiviteit van de betrokkenheid wordt sterk beïnvloed door het succes van de vorige fasen.

**DIT MAAKT ONS WERK UITDAGEND!**

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## EMPOWERMENT

**Op alle niveaus van een organisatie**




---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## EMPOWERMENT




---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## EMPOWERMENT-oudere

- **zelfbelevingscomponent**  
= geloof in eigen kunnen om de eigen situatie en omgeving te beïnvloeden  
= wil om eigen verantwoordelijkheid te dragen
- **interactieel component**  
= kritisch kijken naar normen en middelen  
= mobiliseren van omgeving
- **gedragscomponent**  
= participatie aan omgeving  
= constructief gedrag om nieuwe keuzes te maken

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## EMPOWERMENT-TEAM

- **gemeenschapszin**  
= aangesproken worden als behorend tot de groep, tot een team  
= gemeenschappelijke behoeften worden erkend
- **sociale kwaliteit**  
= kwaliteitsvolle interactie tussen oudere en betrokkenen en team
- **gebundelde capaciteiten**  
= competentiegericht handelen = samen sterk
- **collectieve actie**  
= gezamenlijke ontwikkelingsinitiatieven: kwaliteitsgericht denken als team

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be




## EMPOWERMENT-Beleid

- **Draagvlak**  
= empowerment is opgenomen in visie en beleid  
= in de werking is er ondersteuning voorzien om het principe vorm te geven  
= bij alle medewerkers is empowerende grondhouding aanwezig
- **Middelen**  
= tijd voorzien en structuur
- **Competenties**  
= competentieprofiel gericht op basishouding

---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be



**Empowerment in de praktijk**

- Basis is vertrekken vanuit verwachtingen individuele bewoner
- Daarop actieplannen maken
- Multidisciplinair overleg
- Continue bijsturing

=> De oudere moet zelf terug leren beslissen, invulling geven aan woon- en zorgplan.




---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be



**methodiek empowerment reflectie op eigen werking**

- Hoe zit het met het beleid?
  - Visie
  - Middelen
  - Competenties
- Hoeveel van je planning is gericht op empowerment?




---

---

---

---

---

---

---

---

www.khk.be



**BESLUIT**



**We worden er allemaal 'gelukkiger' van!**




---

---

---

---



---

---

---

---

www.khk.be

**BRONNEN**

- Bastiaens, H. (2005). *Empowerment van de patiënt: Een bruikbaar concept in de welzijns- en gezondheidszorg?* Antwerpen: Welzijnsfonds.
- Geenen, K. (2009) *Mag ik ook wat zeggen? Empowerment in een woon- en zorgcentrum*. Antwerpen: Garant.
- Steenssens, K. (2007). *Empowerment Barometer. Procesevaluatie van empowerment in buurtgebonden activeringsprojecten*. Leuven: KU Leuven.
- Van Regenmortel, T. (2002). *Empowerment en maatzorg: Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*. Leuven: Acco.
- Zimmerman, M. (2000). *(Zimmerman, empowerment theory: psychological, organizational and community levels of analysis, handbook of community psychology, 2000)*. New York: Plenum Press.
- Zimmerman, M. (1998). *empowerment theory: Implications for research and practice. Paper presented at the Flemish Institute for Health*, Brussels.
- Anderson, B. (2005). *The Art of empowerment. Stories and strategies for diabetes educators*. 2nd edition. American Diabetes Association.
- Rodwell, C. (1996) *An analysis of the concept of empowerment*. J Adv Nursing 23:305-313
- Maroen, A., Grommen, R. (2006) *Als schaduwen langer worden: psychologische perspectieven op ouder worden en oud zijn*. Leuven: Acco
- Versider Boer, L. en Pauwels, K. (2006) *Thuis in het rusthuis*. [www.chos.be](http://www.chos.be). Uit het onderzoek, 13 maart 2006
- Berkley, H.A., (1989). *Generaties, vergrijzing en maatschappelijke ongelijkheid*, in J. Munnichs & G. Ullrichs (red.), *Psychogerontologie, een inleidend leerboek*, pp.120-131. Van Loghum Slaterus
- Centrum voor ziekenhuis- en verpleegwetenschappen KU Leuven 2001, Kwadrant Een managementmodel voor zorginstelling. Leuven: Acco

[http://www.os.amsterdam.nl/pdf/2003\\_hamletting\\_meebare\\_doelstellingen.pdf](http://www.os.amsterdam.nl/pdf/2003_hamletting_meebare_doelstellingen.pdf)  
 Doelstellingen creëren  
<http://www.careertracker.nl/functioneren/management/graagvlak>  
 Missie visie  
[http://members.ziggo.nl/albert.ku/Download/PA576-Management%20Accounting/MA-4ES2\\_Sheets.pdf#25411\\_1\\_Strategie](http://members.ziggo.nl/albert.ku/Download/PA576-Management%20Accounting/MA-4ES2_Sheets.pdf#25411_1_Strategie)

---



---



---



---



---



---



---



---