



## INTERVIEW MET HENK STEEN EN ARNE THEUNISSEN

# Het is steeds belangrijker om de blik naar buiten te richten

Stichting Odion is een zorgorganisatie die ondersteuning biedt aan mensen met een verstandelijke, lichamelijke en/of auditieve beperking en voor mensen met NAH. Het werkgebied beslaat de regio's Zaanstreek, Waterland en Kennemerland. Vanuit de missie om 'met zorg het gewone leven te ondersteunen' is Odion zowel actief in de langdurige zorg als in het sociaal domein.

Leernetwerken en het uitwisselen van kennis met andere organisaties hebben een belangrijke plek in de kwaliteitskaders. Odion staat middenin het zorgveld. Hoe leren zij van andere organisaties? Wat vinden zij belangrijk voor de samenwerking? We vroegen het aan **Henk Steen**, bestuursvoorzitter bij Odion en **Arne Theunissen**, regiomanager.

Hoewel we het interview met Odion initieerden vanuit hun betrokkenheid bij het leernetwerk Alliantie M3, komt in het interview een hele stroom aan vormen van leren van andere organisaties en samenwerkingsverbanden voorbij. Er zit duidelijk een grijs gebied tussen leernetwerken en samenwerkingsverbanden.

### De blik naar buiten

Henk Steen: "Als ik denk aan een aantal jaren geleden, zie ik wel een omslag. Een tijdje terug ging ontwikkeling van kennis en kunde met name over de verticale organisatie. Nu gaat het veel meer om het realiseren van brede samenwerking. Ondersteuningsvragen worden intensiever, steeds vaker raakvlakken met het gemeentelijk domein. Samenwerking tussen organisaties wordt steeds belangrijker. Personen met een enkelvoudige beperking zien we als organisatie binnen de langdurige zorg steeds minder. Dit betekent dat we onze competentie steeds meer verbinden met die van andere organisaties".

*Hoe komen samenwerking en kennisuitwisseling tot stand?*

Arne Theunissen: "Vertrouwen en respect is de basis. Je moet elkaars expertise respecteren. Dus je kunt zelf uitleggen wat je expertise is, daar zijn de partijen meestal wel goed in. Vervolgens moet je ook erkennen en durven zeggen dat je de expertise van de ander ook nodig hebt. Daar is lang niet iedereen even goed in.' Een voorbeeld is hoe wij kennis uitwisselen met organisaties in de

ouderenzorg. Cliënten met een verstandelijke beperking komen bij Odion met meer complexe zorgvragen, en we lopen ook meer tegen vraagstukken rondom ouder worden aan. Wij zouden ook meer kunnen leren van de ouderenzorg op het vlak van complexe problematiek die samenhangt met het ouder worden. Andersom kan de ouderenzorg leren van onze woonconcepten zoals die in de loop der jaren zijn ontwikkeld. We hebben geprobeerd die kennisuitwisseling vorm te geven door de mogelijkheden voor de start van een gezamenlijke afdeling te verkennen.

... "VERVOLGENS MOET JE OOK ERKENNEN EN DURVEN  
... ZEGGEN DAT JE DE EXPERTISE VAN DE ANDER  
... OOK NODIG HEBT. DAAR IS LANG NIET IEDEREEN  
... EVEN GOED IN."

### Samenwerking in wijkteams in Zaanstad

Een voorbeeld van een samenwerking waarin actief van elkaar leren wordt gestimuleerd, is het samenwerkingsverband van Odion met de RIBW en het Leger des Heils in een aantal wijkteams in Zaanstad. Mede vanuit de kennis en kunde van Odion is daar een leerlijn ontwikkeld over het herkennen van mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) op een niet-stigmatiserende manier. In de samenwerking met de RIBW is sprake van intensieve uitwisseling van ervaringen. Medewerkers van Odion kijken periodiek mee met het werk in de RIBW en andersom.

Arne: "Wat je dan tegenkomt is veel enthousiasme, verwondering, verraste reacties over expertise die je over en weer tegenkomt, dat het ook anders kan. Sommige mensen komen ook blij terug dat ze bij Odion werken, en dat zal vast ook andersom zo zijn."

### Samenwerking met Heliomare en Hersenz

Odion heeft recent enkele locaties overgenomen van Heliomare, waaronder een locatie voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel (NAH). Het idee daarbij is om samen met Hersenz en Heliomare een totaalpakket aan zorg te leveren aan mensen met NAH. Er is flink geïnvesteerd om elkaars werelden te verkennen: het bespreken van elkaars cliënten, met elkaar meelopen, elkaar consulteren over vragen rondom cliënten. Dit allemaal om beter te kunnen samenwerken en te komen tot wederzijds vertrouwen. Een open keuken hoort daarbij.



### Obstakels bij samenwerking

Arne: “Soms begrijp je elkaar niet. Dit kan bijvoorbeeld spelen rondom opvattingen of en in welke mate een cliënt een gevaar is voor zijn omgeving, welk escalatiegevaar acceptabel is, en hoe je daar vanuit gehandicaptenzorg en GGZ mee omgaat. In zo'n situatie is het heel belangrijk om uitleg te vragen en oprecht te exploreren wat dat andere perspectief inhoudt.” Henk: ‘We hebben ook wel eens gemerkt dat je tegen organisatie belangen kan oplopen die in sommige gevallen niet overeenkomen met het cliëntbelang’.

*Klopt het dat er in de samenwerking vooral aandacht wordt besteed aan de ‘zachtere’ aspecten zoals opbouwen van begrip en vertrouwen?*

Arne: “Belangrijke aspecten bij het leren zijn het opbouwen van begrip, vertrouwen en het verbinden van mensen zowel binnen als buiten de organisatie.

Maar het is ook belangrijk om zaken vast te leggen. Op deze manier borg je de continuïteit en hangt het voortbestaan van een leerproces niet af van een klein groepje enthousiaste mensen.”

∴ “BEGELEIDERS VINDEN HET OVER HET ALGEMEEN  
∴ PRETTIGER OM KENNIS UIT TE WISSELEN MET  
∴ COLLEGA'S DAN OM IN HUN EENTJE EEN DIGITAAL  
∴ HULPMIDDEL TE BEKIJKEN”

### Verspreiden van kennis

*Hoe zorgen jullie ervoor dat extern ontwikkelde kennis, bijvoorbeeld die van kennisplein gehandicaptenzorg, zijn weg vindt naar de medewerkers?*

Henk: “We hebben geconstateerd dat het oprichten van een intern kennisforum onvoldoende is. Dat sluit onvoldoende aan bij de vraag vanuit de meeste medewerkers. Het zijn veelal echt doeners, dus die vinden het prettiger om naar een bijeenkomst te gaan en - ook landelijke verkregen - kennis uit te wisselen met elkaar dan om in hun eentje een digitaal hulpmiddel te bekijken”.

Arne: We werken ook aan meer actievere vormen van kennisuitwisseling. We hebben bijvoorbeeld een aantal dagen met z'n allen een hotel afgehuurd om te leren van een belangrijk onderzoeksproject van de VU en Odion over goede zorg en bemoeizorg.

Dit interview is gevoerd in de afronding van het project Good Practices. Interviewers waren Rashmi Jadoenandansing en Anne Marie le Cocq d'Armandville.