

# Reablement en leiderschap



# Welkom!

Even voorstellen



Wat wil je aan het eind van deze workshop weten?

Welke vragen moeten in ieder geval beantwoord zijn?

# Lessen uit de pilotfase:



---

Start met inspiratie, benut storytelling

---

Begin met enthousiaste kartrekkers, interdisciplinair

---

Benut bestaande groeikracht

---

Een programma is nodig

---

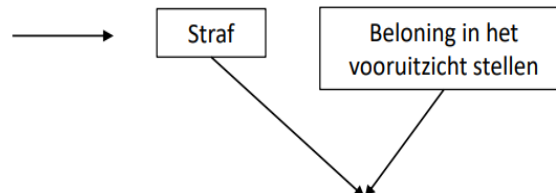
Manager aan het roer

---

# Motivatie als motor



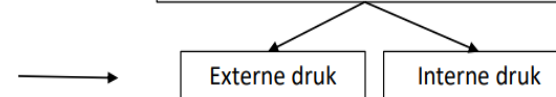
3. Welke factoren roepen deze soorten motivatie op?



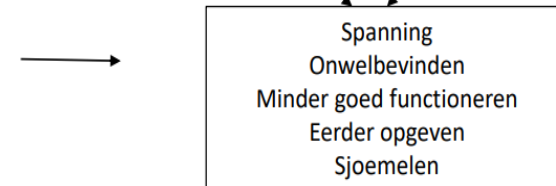
1. Twee belangrijke hoofdsoorten van motivatie



2. Manieren waarop twee hoofdsoorten zich voordoen

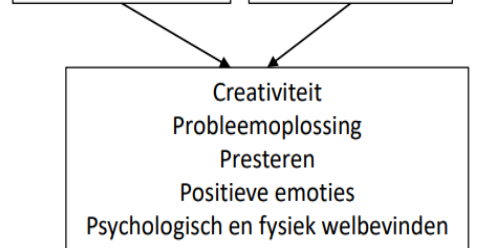
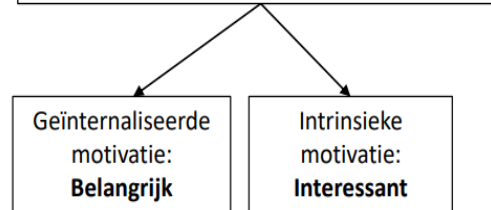
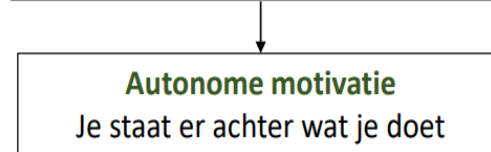


4. Wat zijn de effecten van deze soorten motivatie?



Autonomie-ondersteuning:

1. Neem hun perspectief
2. Biedt keuzes
3. Betrek hen bij beslissingen
4. Stimuleer exploratie
5. Stimuleer eigen initiatief
6. Geef een rationale voor je verwachtingen



# Leidende principes:

- **als leidinggevende werk je bewust met de motivatie van je medewerkers**
- **stel positief geformuleerde doelen, dat vestigt het oog op wat voorbij de eerste bocht ligt**
- **benut successen als bron voor leren, vanuit de groeimindset vertrouw je erop dat er altijd successen zijn**
- **stuur door het doel te benoemen en de ander te bevragen hoe die dat doel gaat halen, met respect voor diens weg en tempo.**
- **leerstijlen verschillen: inspireren, reflecteren, doen en ervaren**
- **als je coacht doe je dat vanuit het principe leading from one step behind**

# Rol (team/locatie)manager

## •Lange adem & focus

Houd koers op reablement met maandelijkse, zichtbare stapjes (ritme en cadans). Kies per kwartaal 1–2 speerpunten en benoem ook wat níet nu kan.

## •Rol en gedrag

Wees zichtbaar en consequent; spreek in reablement-taal en koppel besluiten aan cliëntdoelen. Stel progressievragen (“Wat werkt al? Wat is de volgende haalbare stap?”).

## •Governance & randvoorwaarden

Borg de lijn strategisch–tactisch–operationeel, maak eigenaarschap expliciet, en ontlast teams via prioritering en capaciteit (ruimte om te leren).

## •Leren op data én verhalen

Volg 3–5 kernindicatoren (functioneren, eigen regie, doorstroom/ligduur, tevredenheid) en vier kleine successen publiekelijk (storytelling).

## •Ketenverbinding

Maak werkafspraken met huisarts, ziekenhuis, RAV/HAP en wijkteam: wat doen we mét mensen i.p.v. voor mensen, zowel in geriatrische revalidatiezorg als in langdurige zorg, thuiszorg, en dagbehandeling.

# Teamreis tot de start van het programma

1. Het team is **enthousiast** om te starten met het programma
2. Oriënterend gesprek met **interdisciplinaire** afvaardiging team
3. Het team en gekoppelde disciplines ontvangen het **Handboek** ZoalsThuis of Samen Revalideren programma en nemen dit zorgvuldig door
4. **Inspiratiesessie** voor het gemotiveerde team en andere betrokkenen
5. Het team en disciplines van de locatie bereiden zich voor op het programma: LEAN, expertinnovatie, ervaringsdeskundigen
6. Kick-off (Start): een avond voor bewoners en naasten van huidige bewoners
7. Start ZoalsThuis of Samen Revalideren programma bij **nieuwe bewoners**

# Lessons learned

- Reablement als term gebruiken
- De praatplaat verwachtingen is doel op zich
- We hebben personeelstekort
- Teveel tegelijk
- De manager is te druk
- Strategisch, tactisch en operationeel governancesoep



# Stellingen 1/2

- 1. Reablement is niet uit te rollen.**
- 2. Als een team reablement niet kan uitleggen zonder jargon, moeten ze nog niet beginnen.**
- 3. De Schijf van 5 schaadt reablement.**
- 4. Personeelstekort is een reden om reablement versneld te implementeren.**
- 5. De grootste succesfactor is één goed gesprek per dienst met een medewerker over 'wat is de volgende stap?'.**

## Stellingen 2/2

6. **“Leading from one step behind” betekent minder inhoudelijke reddingsreflex.**
7. **Reablement is schijnprogressie: drukte zonder resultaat.**
8. **Een kick-off met bewoners en naasten is geen communicatie-event**
9. **Extra overleg is zonde van de tijd.**
10. **Verschillende leerstijlen (inspireren, reflecteren, doen/ervaren) vragen om méér interventies**