



Leidraad  
voor **training**  
van  
**hulpverleners**

# Inhoud

Woord vooraf .....	3
De Vereniging Reable Nederland .....	4
Het geheim van alle hulpverlening .....	6
Uitgangspunten voor hulpverleners en hulpvragers .....	8
Uitgangspunten voor training .....	10
Trainingsprogramma .....	12
Ontdooien .....	13
Bewegen .....	15
Verankeren .....	17
Na het trainingsprogramma .....	18

## Woord vooraf

De huidige situatie in de zorg vraagt om veranderingen. Om een andere mindset en een nieuw samenspel tussen de hulpvrager en de hulpverlener. Veranderingen in zorg en welzijn vragen altijd een goed gedoseerde en doordachte aanpak. Zeker als die veranderingen afwijken van de principes en protocollen zoals die jarenlang zijn gehanteerd door hulpverleners in de sector.

Reablement is zo'n verandering. Ook al is het een verandering die in de tijdgeest past, over kwaliteit van leven gaat en de waardigheid van mensen respecteert: voor organisaties kan de implementatie van reablement een grote uitdaging zijn.

De Vereniging Reable Nederland stelt zich ten doel om reablement een optimale inbedding te geven in zorg en welzijn. Dat ondersteunen we door organisaties te coachen en hulpverleners te trainen. Door ook in onze coaching de reablement-principes toe te passen versnellen wij de acceptatie van reablement in een organisatie. Hoe we dat doen, en op welke principes onze aanpak is gebaseerd, lees je in deze leidraad.



# De Vereniging Reable Nederland

**De vereniging is er voor hulpverleners die ouderen met een hulpvraag helpen om hun eigen leven te leiden. Zoals ze zelf willen. Die aanpak vraagt een fundamenteel andere denkwijze. Eén waarin burgers en hulpverleners samen leidend worden.**

Elkaar helpen om onszelf te helpen is in het kort de missie van Reable Nederland. Samen zorgen we ervoor dat we de kwaliteit van leven verbeteren, het werk voor hulpverleners aantrekkelijk maken en de zorg toegankelijk en betaalbaar houden.

Reablement is een beweging door en voor burgers, hulpverleners, managers, directeuren, bestuurders en (lokale) overheden. De Vereniging Reable Nederland helpt organisaties om het gedachtegoed van reablement zelf tot ontwikkeling te brengen.

Dat doen we door het samen organiseren van lokale netwerken, bijeenkomsten en leertrajecten. Ons werk is gebaseerd op (het ontwikkelen van) een gemeenschappelijke visie, informatie, praktijkervaringen, inzicht, reflectie en oefening.

*"Reablement is een beweging door en voor burgers, hulpverleners, managers, directeuren, bestuurders en (lokale) overheden."*

*'Denemarken is de voorloper in Europa op gebied van reablement en heeft als enige land (sinds 2015) reablement wettelijk verankerd in het zorgsysteem voor de langdurige ouderenzorg (secties 84 en 140 van de zorgwet). Dit houdt in dat iedere oudere recht heeft op de 'service' reablement. De verankering in de wet wordt vooral gezien als versterking van het urgentiebesef tot verandering en het benadrukken welke normen en waarden centraal staan in de zorgverlening voor ouderen.'*

*het levensgeluk bij ouderen en is minder duur dan reguliere zorg. Ruim 60 procent van de Denen die deelneemt aan het interventieprogramma doet na maximaal drie maanden geen beroep op zorginzet. Daarnaast blijkt dat zorgmedewerkers hun werk veel interessanter vinden. Ze hebben het gevoel persoonsgericht te werken, hebben meer contact met collega's en de medewerkerstevredenheid is gestegen. Eerder bestond onder zorgverleners de wens om zorg beter te integreren, nu geven zij aan dat dit daadwerkelijk gewaarborgd sinds de implementatie van reablement.'*

*Uit: Een goede dag op eigen kracht. Andersson, Elffers & Felix. Utrecht 2022: pg 18.*



*'De effecten van het interventieprogramma zijn positief. De methode vergroot*

*"Wanneer je werkelijk wilt slagen iemand op weg te helpen, dan moet je er allereerst voor zorgen de ander te vinden waar hij is en daar te beginnen."*

Søren Kierkegaard (1859)

## Het geheim van alle hulpverlening

'Dit is het geheim van alle hulpverlening. Wie dit niet kan, leeft in de waan te denken dat hij een ander kan helpen. Om de ander echt te kunnen helpen, moet je meer begrijpen dan hij maar bovenal begrijpen wat hij begrijpt. Als ik dat niet doe, zal mijn inzicht hem helemaal niet helpen.'

'Als ik mijn inzichten dan nog steeds te gelde maak is dat omdat ik ijdel of trots ben. In plaats van hem te helpen wil ik door hem bewonderd worden. Maar alle oprechte hulp begint met vernedering.' 'Een hulpverlener moet zich eerst verlagen onder degene die hij wil helpen en begrijpen dat helpen is als dienen niet

als heersen, dat helpen niet gaat over macht maar over geduld, dat helpen vraagt om te accepteren dat je het bij het verkeerde eind hebt en niet begrijpt wat de ander bedoelt.'



Referentie:  
Søren Kierkegaard. Synspunktet for min Forfatter-Virksomhed (1859).



# Uitgangspunten voor hulpverleners en hulpvragers



*De voorkeuren en besluiten van de hulpvrager zijn leidend.*

Het gedachtegoed van reablement helpt je het antwoord te geven op een hulpvraag op een wijze die aansluit op wat iemand zelf wil en kan:

- 1 Neem niet over wat mensen zelf kunnen;
- 2 Help mensen te herwinnen wat ze niet meer kunnen;
- 3 Zorg samen voor een oplossing voor dat wat overblijft.

Hulpverleners moeten de complexiteit van het leven op hoge leeftijd kunnen doorgronden en de

autonomie van ouderen respecteren. Die hulpverlener heeft vaak moeite om de zienswijze en de beslissingen van hulpvragers te accepteren. Dit is vooral het geval wanneer deze in strijd zijn met medische dogma's, professionele richtlijnen of hun eigen keuzes. Door historische, culturele, financiële en wetenschappelijke feiten blijven deze barrières bestaan. Daarnaast ontbreekt het in de dagelijkse praktijk aan handreikingen om gericht naar hulpvragers te luisteren en hen te volgen en te steunen.

De uitgangspunten van reablement vertalen we naar een leidraad voor coaching en training van organisaties die het gedachtegoed omarmen.

- Wat je als organisatie zelf kunt doe je zelf.
- Wat je zelf nog niet kunt gaan wij je leren.
- Waar nodig bieden wij tijdelijk extra ondersteuning.

## Uitgangspunten van Ellerman

De filosoof David P. Ellerman - werkzaam voor het Ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties (UNDP) - schetst een raamwerk voor 'autonome zelfontplooiing' van hulpvragers. Hij laat hulpverleners 'helpen op een manier die de autonomie van de vrager respecteert, bevordert en steunt'. Toegepast op de zorg voor ouderen zijn de uitgangspunten:

- 1 Hulpverleners gaan uit van de persoonlijk situatie van de hulpvrager - *niet* met een 'schone lei'.
- 2 Hulpverleners moeten de situatie analyseren door de ogen van de hulpvrager - *niet* door hun eigen ogen.
- 3 Hulp kan niet aan hulpvragers worden opgelegd - want dat schendt hun autonomie.
- 4 Ouderen kunnen medische hulp niet afdwingen als een welwillende gave - want dat schept afhankelijkheid.
- 5 De hulpvrager is in de regie - want dat is de basis achter autonomie.

*Referentie:  
David Ellerman. Helping People Help Themselves:  
Toward a Theory of Autonomy-Compatible Help (2001).*





# Uitgangspunten voor training

## Doe-het-zelf

Reable Nederland kiest voor een 'doe-het-zelf-trainingsmodel'. De organisatie is in de regie is om - onder begeleiding van onze trainer - haar eigen train-de-trainers-programma te ontwikkelen, voor en door eigen hulpverleners. Met dit programma kan de organisatie zelf het gedachtegoed van reablement op de werkvloer implementeren.

Uitgangspunt voor het leerproces zijn de startpositie van de organisatie en de persoonlijke waarden, de motivatie en de talenten van de interne trainers. In de praktijk zijn meestal al mooie stappen gezet die als basis kunnen dienen voor ontwikkeling van reablement in de directe hulpverlening.

## Blijvende verandering van gedrag: de 70-20-10 regel

Voor blijvende gedragsverandering wordt bij het vormgeven van de

trainingen de 70-20-10-regel gehanteerd. Dit model - een idee van de Amerikaanse consultant Charles Jennings - beschrijft dat we het meeste leren door te doen. Het leren is voor:

- 70% gebaseerd op de ervaring die iemand op het werk opdoet. Het is letterlijk leren op de werkplek.
- 20% gebaseerd op het sociaal en intercollegiaal leren door mentorschap, feedback en relaties met collega's.
- 10% gebaseerd op leren via training.

Theorie en praktijkervaring verweven wij op deze manier in de trainingen.

## 12-tallig stelsel

Om dit gedachtegoed in praktijk te brengen maken we gebruik van het 12-talligstelsel. Bij het 12-talligstelsel trainen de trainers van Reable Nederland 12 talentvolle

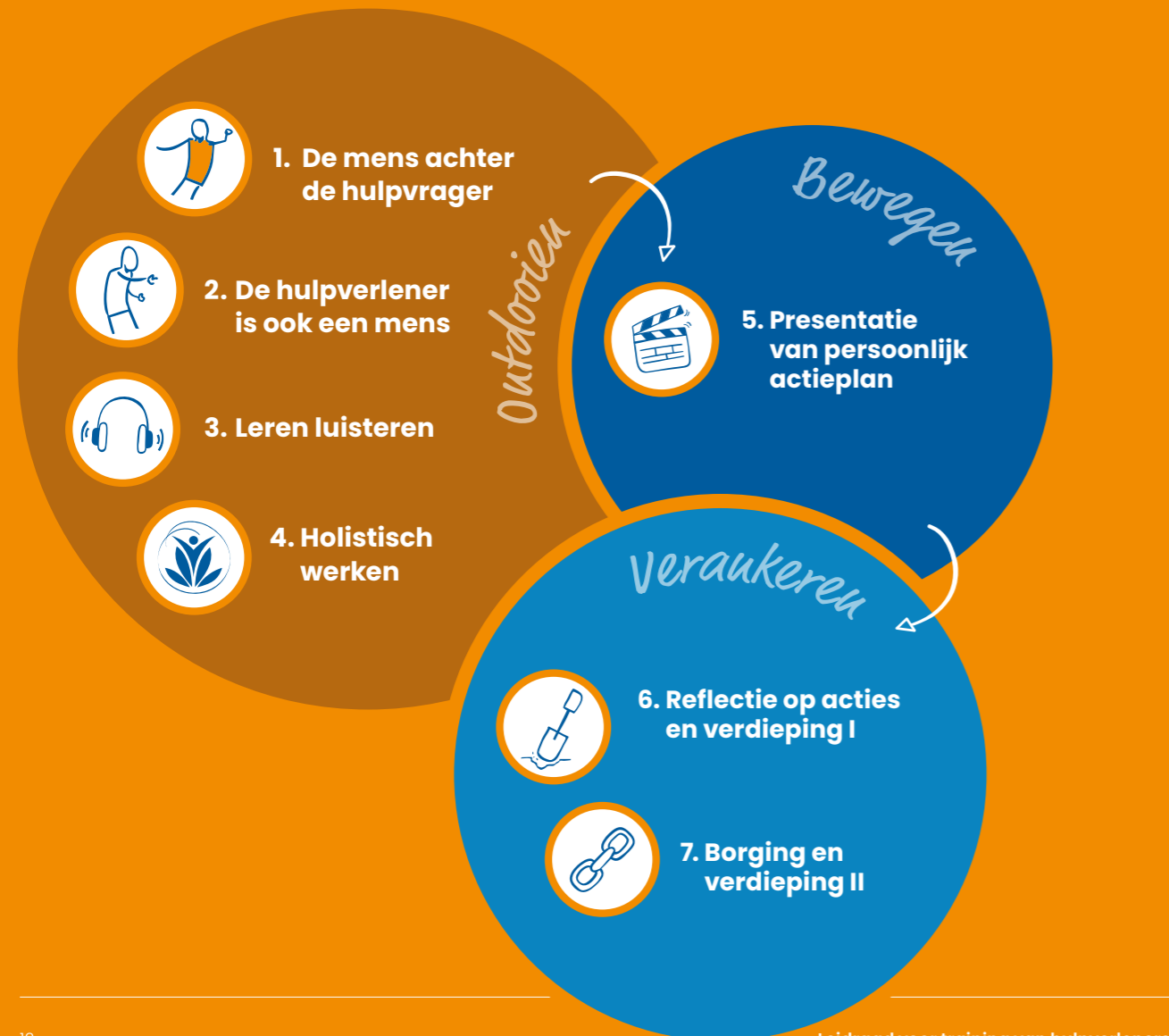
mensen binnen een organisatie, gedurende een periode van 12 weken. Aansluitend gaan deze 12 mensen praktisch aan de slag met reablement binnen de organisatie. Dit leerproces is gebaseerd op kennis en ervaring: het blijkt dat een nieuwe aanpak zich sterker verankert na het doorlopen van een veranderperiode van 12 weken. Dit geldt in de directe hulpverlening, maar ook bij het doorvoeren van een organisatieverandering en gedragsverandering.

## Ontdooien, bewegen en verankeren

Om deze manier van hulpverlening in alle lagen van de organisatie te realiseren is een volgorde in tijd nodig. Het leidend principe is gebaseerd op het model van 'Ontdooien, bewegen en verankeren', ontwikkeld door de Amerikaanse psycholoog Kurt Lewin.

# Trainingsprogramma

Het trainingsprogramma duurt 12 maanden. Na de eerste vier bijeenkomsten zullen de deelnemers een eigen plan maken en presenteren in de eigen organisatie, om zo zelf aan de slag te gaan met reablement. De maanden na deze vier bijeenkomsten richten zich op verdere beweging en verankering. In onderstaand schema uitbeelding van het traject, gevolgd door toelichting op onderdelen.



**Ontdoeien**  
Het trainingsprogramma bestaat tijdens de eerste 3 maanden uit 4 trainingen:

## Eerste bijeenkomst

### **De mens achter de hulpvrager**

Ouderen willen de regie op het eigen leven behouden. Zij willen zelf bepalen wat de kwaliteit van leven voor hen betekent. En dat gaat over meer dan gezond of ziek zijn.

Dit vraagt een andere houding van het netwerk rondom ouderen: thuis, in de wijk en in het ziekenhuis. Dat begint met heel goed te luisteren, waarbij je de vraag ziet door de ogen van de oudere. Centraal in deze training staan de vraag van de zorgvrager en zijn of haar autonomie, zingeving en leefomgeving. Het gaat om het achterhalen van de vraag achter de vraag, over hoe meesterschap over het eigen leven te verkrijgen of herwinnen is als iemand die dreigt te verliezen. De training houdt rekening met de wetenschap dat

lichamelijke functies vanaf een bepaalde leeftijd ieder jaar drie procent minder worden.

## Tweede bijeenkomst

### **De hulpverlener is ook een mens**

**De hulpverlener is zelf ook een mens. Wie ben je? Wat drijft je? En vanuit welke waarden leef en werk je?**

Tijdens deze training komen onderwerpen aan bod zoals het 'moeder-Teresa-effect'. Ook gaat de training in op ingeslepen gewoontes, gericht op het overnemen van zorg. Welke goede intenties gaan hieronder schuil en hoe kunnen die worden omgezet naar een andere manier van zorg verlenen? Een ander onderwerp: hoe om te gaan met verlies als hulpbehoefendheid onomkeerbaar wordt.

### Derde bijeenkomst Leren luisteren

In 1954 introduceerde de Amerikaanse taalkundige Pike de begrippen 'etic' en 'emic' om de betekenis van woorden of de interpretatie van een gebeurtenis vanuit een ander gezichtspunt te beschrijven.

In het kort wordt het 'etic'-perspectief gebruikt voor iemand die van buitenaf het gehoorde, de gebeurtenis waarneemt en interpreteert. Daarin wordt benadrukt wat zij/hij daarin belangrijk vindt volgens haar/zijn eigen normen en waarden. Het 'emic' perspectief daarentegen beschrijft de woorden, de gebeurtenis vanuit het standpunt van de ander en interpreteert de observatie op basis van diens normen en waarden van de ander.

Referentie: <https://www.uu.nl/in-de-media/het-belang-van-de-narratieve-geneeskunde>

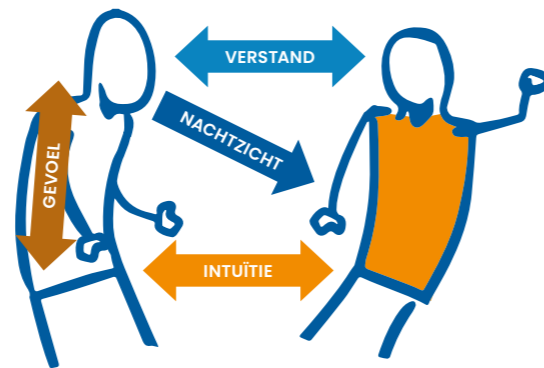
### Vierde bijeenkomst Holistisch werken

Zorg is vaak aanbodgericht, vanuit het perspectief van de hulpverlener: het medisch model staat centraal bij de benadering van mensen.

### 'Hoor ik wat jij zegt?'

Het doel is dat deelnemers zich realiseren hoe zij omgaan met reablement, de persoon en zijn hulpvraag. Een gesprek wordt opgenomen, teruggeluisterd en van (zelf)reflectie voorzien. Deze persoonlijke reflecties worden in de vierde bijeenkomst gedeeld, besproken en vanuit het reablement-gedachtegoed beschouwd.

Luisteren: verstand, gevoel en intuïtie



Bij reablement staat juist de mens centraal. Het gaat over alle aspecten van het leven, meer dan alleen over gezondheid. Tijdens deze training gaat het over holistisch werken. Holistische zorg is zorg die niet alleen kijkt naar de zorgvraag, maar vooral naar de mens achter de zorgvraag.



# Bewegen

Na de trainingen in de eerste periode van 3 maanden zal het proces zich verder moeten verspreiden en verankeren op persoonlijk en op organisatieniveau.

### Vijfde bijeenkomst

#### Presentatie persoonlijk actieplan en commitment leidinggevende

We vragen de deelnemers om na te denken over de volgende vragen:

- Wat ga ik zelf meer doen?
- Wat ga ik zelf minder doen?
- Wat ga ik zelf niet meer doen?
- Vanuit welke rol wil ik met reablement aan de slag?
- Wat wil ik nog leren?

De antwoorden op deze vragen presenteren de deelnemers tijdens een sessie aan elkaar. Aanwezig daarbij is bijvoorbeeld een teammanager of directeur, maar in ieder geval een collega 'met mandaat'. Tijdens deze presentatie beantwoorden deelnemers namelijk ook de volgende vragen:

- Wat heb ik van de organisatie nodig? Van mijn team, mijn manager of mijn directeur?
- Welke belemmeringen ervaar ik om het geleerde in de praktijk te brengen?
- Wat is er nodig om deze belemmeringen weg te nemen? En wie kan deze wegnemen?

De teammanager of directeur reageert al tijdens de sessie op de presentaties van de deelnemers. Belangrijk is dat reacties uitstijgen boven 'ik neem dit mee naar het managementteam of directieteam' maar concrete toezeggingen, besluiten en (persoonlijk) commitment zijn. In deze fase ontstaat voor de deelnemers duidelijkheid over: wil ik het, kan ik het, durf ik het en mag ik het ook?



### Zelf aan de slag en opschaling binnen de organisatie

Aansluitend gaan de deelnemers praktisch aan de slag met reablement binnen de organisatie door bijvoorbeeld:

- Zelf in hun dagelijkse praktijk met reablement aan de slag te gaan.
- Vanuit een meester-gezelmodel collega's in te wijden in het toepassen van het gedachtegoed in de dagelijkse praktijk (peer coaching).
- Het trainen van weer 12 nieuwe collega's.

Hierdoor doen zij praktijkervaring op en vermenigvuldigt het leerproces zich telkens.

Bij het herhalen van het leerproces binnen de eigen organisatie ontstaat een steviger veranderkracht en werkt een organisatie gelijktijdig aan opschaling.

In de periode tussen de overdracht van kennis door de trainers van Reable Nederland aan de deelnemers worden ijkmomenten ingebouwd. Deze manier van veranderen en verankeren kenmerkt zich door 'learning by doing'. Uitgangspunten zijn de al aanwezige kennis, interventies en talent binnen de organisatie.



# Verankeren

**Tijdens deze fase zijn er regelmatig voortgangsgesprekken over de persoonlijke actieplannen. Dit kan tijdens reguliere overlegmoment, bila's met collega's of leidinggevende, begeleide intervisie met de buddy of peergroep en/of coaching door de trainer/coach van Reable Nederland.**

Zesde bijeenkomst

### Reflectie op acties en verdieping I

#### Begeleiding in bewegen

In de praktijk ben je samen met mededeelnemers aan de slag gegaan binnen je eigen organisatie. Je hebt persoonlijke en gemeenschappelijke ervaringen opgedaan over wat werkt en over belemmeringen. Tijdens de komende 6 maanden worden jullie begeleid in de volgende fase.

#### Verdieping – Familie en naasten

Naast de reflectie op acties wordt tijdens deze bijeenkomst aandacht geschonken aan de rol en de samenwerking met familie, naasten en het netwerk van de oudere.

Zevende bijeenkomst

### Borging en verdieping II

De slotdag staat in het teken van verankeren, het vasthouden van bereikte doelen en het opschalen van reablement binnen je eigen organisatie. Deze dag richt zich op de manieren waarop de verankering en opschaling zich de afgelopen maanden vorm heeft gekregen.



# Na het trainingsprogramma

Na het doorlopen van het trainingsprogramma van een jaar zijn er instrumenten beschikbaar om de verankering verder vorm te geven.

## Verankeren door aan te sluiten op wat er is

Ook bij verankeren geldt: sluit zoveel mogelijk aan bij wat er al is. Denk hierbij aan bestaande overlegstructuren, leiderschapsprogramma's, opleidingsprogramma's en kwaliteitsprogramma's. Denk ook aan de P&C-cyclus (kwaliteit, medewerkers en financiën), strategie- en beleidsdagen en strategische plannen, de jaarlijkse kaderbrief etc.

## Intervisie

Intervisie is een vorm van onderlinge begeleiding tussen twee of meer gelijkwaardige deelnemers. Zij brengen vragen (en/of reablegerelateerde casuïstiek) in waarmee zij aan het werk gaan, op een van tevoren vastgestelde wijze en met het oog op bepaalde doelen. Intervisie is een vorm van leren die een beroep doet op alle intervisiegenoten. Ieders deskundigheid wordt ontwikkeld door samen te werken, te leren en te oefenen.

## Supervisie

Supervisie is een eenmalige sessie of eenmalig leertraject van een of meer deelnemer(s) onder leiding van een supervisor. In supervisie brengen specialisten die beroepsmatig (reablement) met mensen werken hun vragen, professioneel functioneren en casuïstiek in. De groep gaat volgens een van tevoren vastgestelde werkwijzen en kaders te werk.

Je kunt intervisie en supervisie op verschillende manieren organiseren:

- organisaties in de regio
- hulpverleners in teams
- individuen, als onderdeel van opleidingsprogramma's

Zowel intervisie als supervisie kan begeleid worden door een van de trainers van Reable Nederland of door een trainer van de eigen organisatie.

**Aanvullend biedt Reable Nederland verschillende verdiepende masterclasses.**



## Tot slot

De training in reablement voor hulpverleners is onderdeel van de leidraad voor coaching van Reable Nederland. De leidraad coaching van organisaties is te vinden op [reablenederland.nl](https://reablenederland.nl).

Dit document is een leidraad voor het in co-creatie ontwikkelen van trainingen van hulpverleners.

Heb je vragen na het lezen van de leidraad? Kirsten Tinneveld Madsen en Laura Soudijn helpen je graag verder:

**Kirsten Tinneveld Madsen**, trainer & coach  
[kirsten.tinneveldmadsen@reablenederland.nl](mailto:kirsten.tinneveldmadsen@reablenederland.nl)

**Laura Soudijn**, trainer & coach  
[laura.soudijn@reablenederland.nl](mailto:laura.soudijn@reablenederland.nl)

[reablenederland.nl](http://reablenederland.nl)

