

Agressie, risico van het vak?



Onderzoek naar de ervaring van medewerkers van de Jan Pieter Heije en Groesbeekse tehuizen met agressief gedrag van jongeren en jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking.

Agressie, risico van het vak?

Productverantwoording en implementatieplan van het onderzoeksrapport over de ervaring van medewerkers van de Jan Pieter Heije en Groesbeekse tehuizen met agressief gedrag van jongeren en jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking.

Merle te Vaarwerk

Dit onderzoek is verricht ten behoeve van het studie-onderdeel “Onderzoek & Innovatie” en het Lectoraat Levensloopbegeleiding bij Autisme” van de opleiding Pedagogiek.

Nijmegen

Pedagogiek Hogeschool Arnhem Nijmegen

Juni 2014

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Inleiding	1
Hoofdstuk 2	Productverantwoording	1
1.1	Inleiding.....	1
1.2	Het product.....	1
1.3	Productverantwoording.....	2
Hoofdstuk 2	Implementatieplan	4
2.1	Inleiding.....	4
2.2	Evaluatie	5
2.3	Randvoorwaarden	5
	Literatuurlijst.....	6
	Bijlage I: Enquête medewerkers	8
	Bijlage II: Checklist Invallers	10

Hoofdstuk 1 Inleiding

Het onderzoek 'Agressie, risico van het vak?' heeft geresulteerd in een aantal aanbevelingen in relatie tot de omgang met agressie. In deze productverantwoording en het implementatieplan wordt de aanbeveling 'Voorkomen is beter dan genezen' nader uitgewerkt. Dit plan beschrijft de product verantwoording, het product, en de implementatie van het product. In de bijlage is het product opgenomen.

Hoofdstuk 2 Productverantwoording

1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt weergegeven hoe het product aansluit op de onderzoeksresultaten en bij de aanbeveling zoals weergegeven in het onderzoeksrapport. Daarbij wordt ook aangegeven op welke manieren draagvlak is gecreëerd voor het product.

1.2 Het product

In het onderzoeksrapport 'Agressie, risico van het vak?' zijn de resultaten weergegeven van het onderzoek naar de ervaring van medewerkers met agressie van jongeren en jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking (LVB). De onderzoeksvraag luidde: Hoe ervaren medewerkers van de woonvoorzieningen Jan Pieter Heije en Groesbeekse Tehuizen agressie bij jongeren en jongvolwassenen met LVB?

Er is literatuuronderzoek en praktijkonderzoek verricht. De rode draad uit dit onderzoek is dat medewerkers in de omgang met agressie (meer) moeten zijn ingesteld op de cliënt. De behoeftes vanuit de medewerkers zijn: vast personeel, goed personeelsbeleid, genoeg tijd voor het inlezen van informatie over een nieuwe cliënt en een training agressie voor (nieuwe) medewerkers. Tijdens een interview binnen het onderzoek werd opgemerkt door een vaste medewerker dat er in toenemende mate gewerkt wordt met invalkrachten. Hierdoor wisselt de samenstelling van de groep richting cliënt. De aanbeveling die hieruit volgde wat betreft de omgang met agressie van cliënt richting medewerker: voorkomen is beter dan genezen. Deze aanbeveling is in overleg met de opdrachtgever, als uitgangspunt genomen voor het product. Er is voor deze aanbeveling gekozen omdat deze vooral ingaat op de relatie cliënt medewerker en op welke wijze de zorg in het kader van agressie kan worden verbeterd. Bovendien is aangegeven door de medewerkers dat cliënten last hebben van de inzet van veel wisselend personeel omdat voor een cliënt structuur belangrijk is (Došen, Marle & Wolde in Neijmeijer, Moerdijk, Veneberg & Muusse, 2010, p.16). Voor de medewerker geldt dat elk agressie-incident er één te veel is. Ondanks dat wordt aangegeven dat agressie als

een risico van het vak moet worden beschouwd, ervaren medewerkers incidenten als ernstig.

Als uitwerking van de aanbeveling wordt genoemd dat er een vaste invallerspooi moet komen. Op dit moment is er binnen Pluryn wel een flexpool, maar deze is gericht op alle vestigingen binnen Pluryn. Door een invallerspooi te vormen per vestiging binnen Pluryn, kunnen de invalkrachten binnen deze pool volledig toegerust worden op die vestiging en de doelgroep van die vestiging. Door middel van selectieprocedures vanuit de Personeel en Organisatie afdeling (P&O) van Pluryn, worden de pools per vestiging ingevuld.

Om de invallers vanuit de pool meer ingesteld te laten zijn op de cliënt, in relatie tot agressie, zullen zij een te ontwikkelen checklist moeten doorlopen. Daarom is als product gekozen voor een checklist voor invallers in de omgang met agressie. Voorafgaand aan hun daadwerkelijke inzet werken de voor de pool geselecteerde invallers de checklist af. Doordat zij verplichte trainingen al gevolgd moeten hebben, voordat zij aan het werk kunnen als invalkracht op de groep, betekent dit voor de organisatie Pluryn dat zij op korte termijn zullen moeten investeren in het aanbieden van trainingen aan invallers binnen de pool. Daarnaast vraagt het een tijdsinvestering van collega's op de groep omdat het meelopen van de invaller op de groep intensieve begeleiding vraagt bij de begeleiding daarvan. Het levert hen op dat zij bij een daadwerkelijke vervangingsvraag een 'ingewerkte' invaller krijgen die met de groep bekend is. Het vraagt ook een tijdsinvestering van invallers, zij moeten een dag vrijwillig meelopen. Daar tegenover staat dat zij bij voorrang gebeld zullen worden bij een vervangingsvraag (win-winsituatie).

Om met de checklist zo volledig mogelijk aan te sluiten bij de organisatie en zijn medewerkers, zijn er middels een enquête vragen gesteld aan de medewerkers wat zij graag zouden zien in zo'n checklist en of naar hun mening een checklist zou gaan werken. Voor deze enquête wordt verwezen naar bijlage I. Op deze manier is er draagvlak gecreëerd voor de checklist. Tevens is de aanbeveling die nader wordt uitgewerkt in overleg met de opdrachtgever gekozen en is bepaald welke elementen in de checklist worden opgenomen. Hierdoor is het draagvlak vergroot.

Voor deze checklist wordt verwezen naar bijlage II.

1.3 Productverantwoording

Het merendeel van de medewerkers geeft aan dat een checklist een bijdrage kan leveren in de omgang met agressie, met name omdat een invaller hiermee beter kan aansluiten bij de cliënt. De ontworpen checklist dient als aanvulling op de reeds gehanteerde checklist voor invallers van Pluryn en heeft specifiek betrekking op de omgang met agressie. Deze checklist moet door de geselecteerde invallers in de pool worden doorlopen voordat zij werkzaam kunnen zijn op de groep.

De checklist begint met een korte inleiding waarin het belang van de checklist wordt beschreven. Vervolgens is een korte taakomschrijving bijgevoegd en een beschrijving van de kenmerken van de doelgroep van de desbetreffende vestiging. Hierdoor zijn invallers voorbereid op de doelgroep van de betreffende woonvoorziening. De taakomschrijving is opgesteld door middel van bestaande vacatures binnen Pluryn (2012) waarbij informatie over de doelgroep is gevonden in de omschrijving van de Jan Pieter Heije (2011) en Groesbeekse Tehuizen (2011).

De competenties zijn opgesteld zodat er een beeld geschetst kan worden van de competenties waaraan een groepsbegeleider binnen die vestiging moet voldoen, gerelateerd aan het omgaan met agressie. Dit is tevens een bevestiging voor de invaller of hij/zij zichzelf op zo'n groep ziet werken. De competenties zijn opgesteld door middel van de aangegeven competenties van FCB Jeugdzorg (2007, p.5). FCB Jeugdzorg (2007, p.5) heeft een lijst ontwikkeld met competenties die van belang zijn in de omgang met doelgroepen die agressie laten zien. Verder zijn genoemde uitspraken van respondenten in interviews ook verwerkt in de competenties.

Bij het kopje inwerkprocedure is ervoor gekozen om een collega aan te wijzen die tijdens de meeloopdag de invaller uitleg geeft over bepaalde agressie elementen. De belangrijkste elementen waaraan de uitleg moet voldoen, zijn uit de resultaten van het onderzoek gehaald. Daaruit bleek dat de Jan Pieter Heije en Groesbeekse Tehuizen veel effectieve middelen die ingezet worden bij agressie. Door deze middelen te benoemen naar de invaller, kan er al qua agressie veel voorkomen worden dan wel de agressie worden verminderd. Een voorbeeld hiervan zijn de signaleringsplannen (preventief) of weten hoe het piepersysteem werkt (situationeel). Door respondenten is een meelooperperiode van één dag als waardevol aangegeven. Verdere punten binnen de checklist zijn gebaseerd op het 'Actieplan Veilig Werken in de Zorg' van de Rijksoverheid (2012, p.1-7). Dit is een actieplan dat opgesteld is door de Rijksoverheid met verplichte punten omtrent het veilig werken in de zorg dat met name gericht is op agressie en geweld.

Het kopje rapportage is opgenomen zodat daarmee de informatie over de omgang met agressie richting invaller compleet is. Rapporteren na een incident is verplicht (Inspectie voor de Gezondheidszorg, z.d.) en een invaller hoort dit te weten.

Het kopje nazorg is opgenomen in de checklist zodat de invaller weet dat er nazorg is binnen Pluryn. Nazorg is ook een onderdeel van het omgaan met agressie (Rendement, 2013).

Het kopje groepsvoorwaarden betreft algemene praktische punten rondom veiligheid. Deze punten zijn gebaseerd op het 'Actieplan Veilig Werken in de Zorg' van de Rijksoverheid (2012, p.1-7).

Het kopje verplichte trainingen is samengesteld met de respondenten en Pluryn. Uit de resultaten blijkt dat Pluryn competentiegericht werkt. De training competentiegericht werken

staat in het onderzoek ook op de tweede plaats van meest ingezette trainingen. Vandaar dat de training competentiegericht werken is toegevoegd bij de verplichte trainingen. Op dit moment loopt er een onderzoek binnen Pluryn naar de effecten van de methodiek competentiegericht werken (Nederlands Jeugd instituut, z.d.).

De training omgaan met agressie (TOMA) is een veelgenoemde training bij de respondenten. Pluryn (2011) heeft als doelstelling gehad dat medio 2011 alle teams op het terrein van de Jan Pieter Heije en de periferie getraind zijn. Om deze doelstelling vast te houden, is het van belang dat een invaller die nieuw binnen een team komt, ook getraind is in de omgang met agressie. De overige genoemde trainingen zijn gebaseerd op de resultaten van de eerdergenoemde enquête.

Er is uit het onderzoek gebleken dat de inzet van signaleringsplannen van cliënten als sterk punt wordt ervaren in de omgang met agressie. Doordat iedere cliënt een andere benadering nodig heeft, is het wel van belang dat de invaller de cliënten globaal kent, zodat deze kan inspelen op en aansluiten bij de cliënt. Vandaar dat ervoor is gekozen om een kort stukje van de signaleringsplannen in relatie tot de omgang met agressie bij die cliënt op te nemen in de checklist.

Tot slot is er een akkoordbevestiging gemaakt dat ondertekend moet worden door de invaller zelf, de collega die hem/haar heeft ingewerkt tijdens de meeloopdag en de afdeling P&O. Hiermee geven alle partijen aan dat aan de checklist is voldaan.

Hoofdstuk 2 Implementatieplan

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt weergegeven welke stappen moeten worden genomen zodat de checklist geborgd is binnen het proces bij de Jan Pieter Heije en Groesbeekse Tehuizen. Tevens wordt beschreven wat de randvoorwaarden zijn bij de implementatie van het product. Dit onderzoek is een deelonderzoek van het onderzoek van promovenda Eelke Visser. De resultaten van dit afstudeeronderzoek en daarmee ook het product, maken onderdeel uit van het promotieonderzoek. Dit maakt dat dit deelresultaat op dit moment niet daadwerkelijk geïmplementeerd kan worden binnen de twee vestigingen. De implementatie zal dus plaatsvinden via de opdrachtgever gerelateerd aan het volledige promotieonderzoek. Hieronder wordt een voorstel voor een implementatieplan uitgewerkt.

De eerste stap voor implementatie zal zijn dat er afstemming plaatsvindt met de P&O afdeling binnen Pluryn over het toevoegen van dit product aan hun introductiepakket. Ook zal op voorstel van P&O binnen de organisatie Pluryn op managementniveau een beslissing moeten worden genomen of de organisatie hier gebruik van gaat maken. De vertaling van

deze management vindt plaats richting clusterleiders. De clusterleiders van de vestigingen zullen daartoe door P&O worden bijeengeroepen om toe te lichten wat de uitleg en meerwaarde is van dit product in de omgang met agressie. Voor zover mogelijk zou een van de respondenten kunnen worden gevraagd om hierbij aan te sluiten om zijn/haar ervaring te delen. Clusterleiders agenderen dit punt voor het werkoverleg met medewerkers over het gebruik van de checklist. Na het in gebruik nemen van het product is P&O verantwoordelijk voor het proces van het aanleveren van de checklist bij de invaller en het weer ontvangen van de afgevinkte checklist. Vervolgens wordt deze checklist opgenomen in het personeelsdossier van de invaller. De invaller is verantwoordelijk voor het doorlopen van de checklist. Collega's zijn verantwoordelijk voor het bieden van ondersteuning van de punten in de checklist en de clusterleider is verantwoordelijk voor het aanwijzen van de begeleidende collega. De aangewezen begeleidende collega is verantwoordelijk voor het invullen van het kopje kort signaleringsplan per cliënt. Hiervoor kan hij/zij een beroep doen op de andere collega's van de groep.

2.2 Evaluatie

Een halfjaar nadat de checklist in gebruik is genomen vindt er een evaluatiemoment plaats met de clusterleiders. Deze vergadering wordt bijeengeroepen door P&O in het kader van het evalueren en doorontwikkelen van de checklist. Tijdens deze vergaderingen kunnen ervaringen met de checklist, omgang met agressie in relatie tot invallers, nieuwe trainingen, nieuwe methoden, nieuwe organisatorische elementen bijvoorbeeld een ander piepersysteem etc. kunnen worden doorgenomen. P&O is verantwoordelijk voor het aanpassen van de checklist.

2.3 Randvoorwaarden

Er zijn landelijke bezuinigingen in de zorg (Abvakabo FNV, 2014). Dit maakt dat er geen financiële middelen zijn om contracten aan te bieden aan personeel. Het instappen in een poule gebeurt dus op vrijwillige basis. Wel hebben beiden, de instelling en de medewerker, elkaar wat te bieden. Namelijk: de instelling biedt de invalkracht op het gebied van agressie de benodigde basiskennis en de ontwikkeling van competenties daarvoor. Daarnaast biedt de instelling de invalkracht de garantie dat als er moet worden ingevallen, zij bij voorrang worden ingezet en op dat moment wel betaald worden. De invalkracht investeert in tijd door op vrijwillige basis mee te lopen binnen een groep, dossier in te lezen en deel te nemen aan de vereiste trainingen. Tevens bieden zij op deze manier organiseren zij voor zichzelf een betere aansluiting op het team maar ook op de cliënt, wat de zorg voor de cliënt ten goede komt. Doordat de invallers op de hoogte zijn van de triggers op het gebied van agressie bij cliënt, dragen ze bij in het voorkomen dan wel om kunnen gaan met agressie.

Literatuurlijst

Abvakabo FNV. (2014). *Gevolgen plannen regeerakkoord*. Geraadpleegd op 2 juni 2014, van <http://www.abvakabofnv.nl/mijn-sector/alle-caos/gehandicaptenzorg/toekomst/>

Bos, T. (2010). *Re- en proactieve agressie bij jongeren met een lichtverstandelijke beperking: de invloed van sociale informatieverwerking en eigenwaarde*. Gedownload op 28 mei 2014, van <http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/187048/Ted%20Bos%200457531%20Masterthesis%20DEF.pdf?sequence=1>

FCB Jeugdzorg. (2007). *Agressie en onveiligheid praktijkgids 7. Competentieversterking*. Gedownload op 28 mei 2014, van <http://www.fcb.nl/download/jeugdzorg/arbocatalogus/9B0443BF91AF460F9B1C1E7794ACA859.pdf>

Inspectie voor de Gezondheidszorg. (z.d.). *Melden als zorgaanbieder*. Geraadpleegd op 1 juni 2014, van http://www.igz.nl/onderwerpen/handhaving_en_toezicht/incidententoezicht/melden/zorgaanbieder/

Nederlands Jeugd Instituut. (z.d.). *Competentiegericht Werken met jeugdigen met een licht verstandelijke beperking*. Geraadpleegd op 28 mei 2014, van <http://nji.nl/nl/Kennis/Databanken/Competentiegericht-Werken-met-jeugdigen-met-een-licht-verstandelijke-beperking>

Neijmeijer, L., Moerdijk, L., Veneberg, G. & Muusse, C. (2010). *Licht verstandelijk gehandicapten in de GGZ*. Gedownload op 3 juni 2014, van <http://www.trimbos.nl/webwinkel/productoverzicht-webwinkel/psychische-gezondheid/af/~media/files/inkijkexemplaren/af1005%20licht%20verstandelijk%20gehandicapten%20in%20de%20ggz%20compleet.ashx>

Pluryn. (2012). *Flexmedewerker gedragsmoeilijke groepen*. Geraadpleegd op 26 mei 2014, van <http://www.werkenbijpluryn.nl/Vacatures/Begeleiders/Flexmedewerker-gedragsmoeilijke-groepen-130952.aspx>

Pluryn. (2012). *Flexmedewerker zorgintensieve groepen*. Geraadpleegd op 26 mei 2014, van <http://www.werkenbijpluryn.nl/Vacatures/Begeleiders/Flexmedewerkers-zorgintensieve-groepen-130953.aspx>

Pluryn. (2011). *Groesbeekse tehuizen*. Geraadpleegd op 26 mei 2014, van <http://www.pluryn.nl/Over-Pluryn/Vestigingen/Groesbeekse-Tehuizen.aspx>

Pluryn. (2011). *Jan Pieter Heije*. Geraadpleegd op 26 mei 2014, van <http://www.pluryn.nl/Over-Pluryn/Vestigingen/Jan-Pieter-Heije.aspx>

Pluryn. (2011). *Nieuws voor verwanten van Jan Pieter Heije*. Gedownload op 26 mei 2014, van <http://www.pluryn.nl/~media/Website%20Pluryn/Menu%20Over%20Pluryn/Publicaties/Verwanten/JPH/1220000223PLU%20nwsbr%20JPH%20nr%203.pdf>

Pluryn. (2011). *Missie en visie*. Geraadpleegd op 20 mei 2014, van <http://www.pluryn.nl/Over-Pluryn/Missie-en-visie.aspx>

Rendement. (2013). *Nazorg bij agressie op het werk belangrijk*. Geraadpleegd op 3 juni 2014, van <http://www.rendement.nl/thema/ziekteverzuim-en-re-integratie/id10064-nazorg-bij-agressie-op-het-werk-belangrijk.html>

Rijksoverheid. (2012). *Actieplan veilig werken in de zorg*. Gedownload op 28 mei 2014, van <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kwaliteit-van-de-zorg/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/03/22/actieplan-veilig-werken-in-de-zorg.html>

Bijlage I: Enquête medewerkers

Beste mensen,

Ik heb in de afgelopen maanden interviews bij jullie afgenomen over het onderwerp agressie. Uit mijn onderzoek is gebleken dat het ingesteld zijn op de cliënt een belangrijke factor is in de omgang met agressie. In de interviews werd aangegeven dat met name bij de inzet van invallers (bijvoorbeeld door ziekte) je nog wel eens te maken krijgt met voor de cliënt nieuwe gezichten en werkwijzen, wat onduidelijk geeft bij de cliënt. Onduidelijkheid kan leiden tot frustratie, frustratie kan leiden tot agressie.

Uitgaande van het gegeven dat binnen dit werkveld invallers altijd nodig zullen zijn, is door enkele van jullie aangegeven dat er behoefte is aan goed ingewerkte invallers. Nu vind ik het belangrijk om bij jullie te checken waar zo'n goed ingewerkte invaller aan zou moeten voldoen.

Het idee is een checklist te maken voor invallers, gericht op de omgang met agressie. Iedere invaller zal aan deze checklist, naast zijn/haar afgeronde opleiding, zoveel mogelijk moeten voldoen om te worden ingezet op de groep. Dit betekent dat er een poule van 'vaste' invallers wordt gevormd die de checklist doorlopen. Zij steken daar vrijwillig tijd in, maar weten ook dat zij als eerste zullen worden opgeroepen. De poule zal op basis van een selectieprocedure gevormd worden.

Zouden jullie nog tijd kunnen vinden om onderstaande vragen te beantwoorden? Dit neemt ongeveer 10 minuten van jullie tijd in beslag, maar jullie antwoorden zijn voor mij van zeer toegevoegde waarde. Zouden jullie de antwoorden op onderstaande vragen uiterlijk zaterdag 31 mei terug willen mailen?

Vraag 1: Denkt u dat het hanteren van een checklist voor een invallers poule een bijdrage kan leveren in de omgang met agressie?

Ja/Nee en waarom?

Vraag 2: Welke trainingen/methodieken gericht op agressie zouden bij uw in de top drie staan voor de invallers? Met andere woorden: welke drie trainingen zijn essentieel voor een invaller om te kunnen omgaan met deze doelgroep in relatie tot agressie?

1.
2.
3.

Vraag 3: Hoeveel dagdelen(ochtend, middag of avond) zou iemand moeten meedraaien voordat deze redelijkerwijs ingewerkt is op de groep?

- A) 1 tot 3 dagdelen
- B) 3 tot 5 dagdelen
- C) 5 of meer

Vraag 4: Stel u krijgt op de groep een nieuwe en onbekende invaller. Voordat deze invaller mee gaat draaien op de groep, heeft u nog vijf minuten voor een korte overdracht. Welke top drie van informatie per cliënt is volgens u van belang wat betreft agressie?

1.
2.
3.

Vraag 5: Heeft u nog tips voor het vormgeven van de checklist agressie voor invallers?

Hartelijk bedankt voor de medewerking en de tijd die u hebt genomen om deze vragen in te vullen!

Checklist voor invallers in de omgang met agressie

Groesbeekse Tehuizen

Naam:(naam invaller)

Geboortedatum:.....(geboortedatum invaller)

Datum:.....(datum ontvangen checklist)

Datum meeloopdag:.....

Inwerken door:(naam collega)

Telefoonnummer:(telefoonnummer collega)

Inleiding

Welkom bij Pluryn! Bij Pluryn (2011) is het individuele doel van de cliënt leidend. “In ons werk gaan we een respectvolle relatie aan met mensen. Het vertrekpunt daarbij is dat een ieder zoveel mogelijk zelf vorm geeft aan zijn of haar leven” (Pluryn, 2011).

Naast de algemene checklist voor het inwerken, vinden wij het van belang dat er aandacht wordt besteed aan agressie. Agressie komt veel voor bij jongeren met LVB (Bos, 2010, p.4).

U moet zich bewust zijn van het feit dat het werken met deze doelgroep risico's met zich meebrengt. Vandaar dat deze checklist is ontwikkeld zodat u met voldoende kennis en vaardigheden voorbereid bent op agressie bij cliënten.

Taakomschrijving

Als begeleider op invalsbasis binnen de Groesbeekse Tehuizen (Pluryn, 2011) werkt u op een groep (jong) volwassenen met een zeer intensieve begeleidingsvraag: zeer gedragsgestoord en licht verstandelijk beperkt (SGLVB) (Pluryn, 2012).

U begeleidt de cliënten zelfstandig of in teamverband volgens de afspraken uit het individueel plan van de cliënt waarbij u zich altijd richt op zelfregie en de mogelijkheden van de cliënten. Afhankelijk van de zorgvraag werkt u meer begeleidend of verzorgend of een combinatie van beiden. U zorgt in alle gevallen voor een goede, veilige sfeer voor cliënten, collega's en u zelf. Dit betekent dat het vroeg signaleren van agressie en het kunnen hanteren van agressie belangrijk is voor het bieden van deze veiligheid. Juist bij gedragsmoeilijke groepen is het bieden van structuur en herkenbaarheid ter voorkoming van agressie belangrijk. Ook het inspelen op wisselende stemmingen en gedragingen speelt een rol (Pluryn, 2012). Hierin ligt voor u de uitdaging en deze checklist kan u hierbij houvast bieden.

Beschrijving doelgroep

“De doelgroep SGLVB krijgt ondersteuning in Groesbeek. De verstandelijke beperking wordt extra gecompliceerd door autisme, borderline of een hechtingsstoornis” (Pluryn, 2012). Bij deze cliënten resulteert dit in ernstige gedragsproblematiek waarbij sterk verhoogde prikkelgevoeligheid en acting-outgedrag kunnen leiden tot agressie (Pluryn, 2012).

Benodigde competenties

De volgende competenties zijn belangrijk in de omgang met agressie. Aan de hand hiervan kunt u een inschatting maken in hoeverre u geschikt bent voor de groep.

- Stevig in de schoenen staan.
- Cliëntgericht: luisteren naar de cliënt en hierop inspelen.
- Stressbestendig
- Vroegsignalering agressie

- Groepsgericht ingesteld
- Flexibiliteit
- Zelfvertrouwen
- Samenwerken
- Leiding nemen

(FCB Jeugdzorg, 2007, p.5)

Inwerkprocedure

Voordat u op de groep komt, loopt u eerst een dag mee op de groep. Hier krijgt u van de collega's de belangrijkste informatie te horen wat betreft veiligheid. Deze informatie is te vinden onder groepsvoorwaarden. Controleer goed of alle punten zijn behandeld door uw informerende collega, zo niet vraag er dan naar.

Zorg ervoor dat u minimaal 15 minuten voor aanvang aanwezig bent!

- ☐ Dag meegelopen op de groep.
- ☐ Rondleiding op de groep gehad.
- ☐ Veiligheidsvoorschriften zijn bekend.
- ☐ Agressieprotocol is gelezen
- ☐ Weet hoe het piepersysteem werkt.
- ☐ De procedure over de handelwijze na een incident is bekend (gesprek aangaan met cliënt, etc.).
- ☐ Heeft zicht op de preventieve maatregelen die worden ingezet op de groep.

Rapportage

Als zich een agressie incident heeft voorgedaan, moet u dit melden (Inspectie voor de Gezondheidszorg, z.d.). Pluryn werkt hiervoor met EIP: Elektronisch individueel plan. De EIP is te vinden op de computers in het kantoor van de groep. Hierin rapporteert Pluryn naast de dagrapportage, ook agressie-incidenten.

Nazorg

Pluryn heeft mogelijkheden op het gebied van nazorg. Deze nazorg is aan te vragen bij de clusterleider. Hij/zij heeft vervolgens een gesprek met u en er wordt gekeken naar welke zorg bij u passend is.

Groepsvoorwaarden

De groepsvoorwaarden betreffen praktische zaken wat betreft de veiligheid op de groep.

- ☐ Weet waar de nooduitgang zit
- ☐ Weet waar de eventuele separeer- en afzonderingsruimtes zitten.

- ☐ Weet waar de EHBO doos ligt.
- ☐ Weet waar de pieperknop zit.

(Rijksoverheid, 2012, p.11)

Verplichte trainingen

- ☐ Competentieverricht werken
- ☐ Training Omgaan Met Agressie (TOMA)
- ☐ Training LVB
- ☐ Training de-escalerend werken
- ☐ Training Autisme

Kort signaleringsplan per cliënt

Hieronder staan per cliënt op de groep waar u aan het werk gaat de naam, triggers met betrekking tot agressief gedrag, hoe er op in te spelen op het moment dat een trigger toe gaat nemen en of de cliënt een Middelen en Maatregelen (M&M) akkoord heeft. Daarmee weet u wat u mag inzetten op het moment dat agressie zich voordoet.

Naam cliënt	Triggers	Hoe in te spelen?	M&M akkoord?
(voorbeeld) Jan	Onduidelijkheid (gaat veel rondjes lopen om de tafel)	Met pictogrammen duidelijkheid bieden, rondje gaan lopen	Ja: fixeren.
(voorbeeld) Piet	Uitgedaagd worden door medecliënten (gaat schelden, legt handen op zijn oren)	Uit elkaar halen, Piet naar kamer sturen om tot rust te komen	Nee.
(voorbeeld) Bob	Onverwachte harde geluiden (gaat in hoek zitten)	Uit situatie halen, naar snoezelruimte brengen	Ja: fixeren, separeren en afzonderen.

Slot

Nu aan deze checklist is voldaan, bent u voorbereid op de omgang met agressie op de Groesbeekse Tehuizen. Wij wensen u veel plezier en succes met het werken op deze groep!

Akkoordbevestiging

De heer/mevrouw, geboortedatumheeft op.... (datum)de volledige checklist doorlopen.

Handtekening invaller

Handtekening collega

Handtekening P&O



*Ondersteunt mensen met een handicap
bij wonen, werken, leren en vrije tijd*

Checklist voor invallers in de omgang met agressie

Jan Pieter Heije

Naam:(naam invaller)

Geboortedatum:.....(geboortedatum invaller)

Datum:.....(datum ontvangen checklist)

Datum meeloopdag:.....

Inwerken door:(naam collega)

Telefoonnummer:(telefoonnummer collega)

Inleiding

Welkom bij Pluryn! Bij Pluryn (2011) is het individuele doel van de cliënt leidend. “In ons werk gaan we een respectvolle relatie aan met mensen. Het vertrekpunt daarbij is dat een ieder zoveel mogelijk zelf vorm geeft aan zijn of haar leven” (Pluryn, 2011). Naast de algemene checklist voor het inwerken, vinden wij het van belang dat er aandacht wordt besteed aan agressie. Agressie komt veel voor bij jongeren met LVB (Bos, 2010, p.4). U moet zich bewust zijn van het feit dat het werken met deze doelgroep risico’s met zich meebrengt. Vandaar dat deze checklist is ontwikkeld zodat u met voldoende kennis en vaardigheden voorbereid bent op agressie bij cliënten.

Taakomschrijving

Als begeleider op invalbasis binnen de Jan Pieter Heije (Pluryn, 2012) werkt u op een zorgintensieve groep kinderen en jongeren met een lichtverstandelijke beperking (LVB) met gedragsproblemen die als gevolg van een stagnatie in hun ontwikkeling vastlopen thuis en op school (Pluryn, 2011).

U begeleidt de cliënten zelfstandig of in teamverband volgens afspraken uit het individueel plan van de cliënt waarbij u zich altijd richt op zelfregie en mogelijkheden van de cliënten. U zorgt in alle gevallen voor een goede, veilige sfeer voor cliënten, collega’s en u zelf. Dit betekent dat het vroeg signaleren van agressie en het kunnen hanteren van agressie belangrijk is voor het bieden van deze veiligheid. Juist bij kinderen en jongeren met gedragsproblemen en LVB is het bieden van structuur en herkenbaarheid ter voorkoming van agressie belangrijk. Ook het inspelen op wisselende stemmingen en gedragingen speelt een rol (Pluryn, 2012). Hierin ligt voor u de uitdaging en deze checklist kan u hierbij houvast bieden.

Beschrijving doelgroep

De doelgroep LVB met gedragsproblemen krijgt ondersteuning in de Jan Pieter Heije (Pluryn, 2012). Hun ontwikkeling dreigt vast te lopen. Hierdoor kunnen zij problemen krijgen: thuis, in de buurt of op school. Dit leidt bij deze groep eerder tot frustratie waardoor agressie voor kan komen. De Jan Pieter Heije is er voor jongeren die problemen hebben bij hun opvoeding en leren (Pluryn, 2011).

Benodigde competenties

De volgende competenties zijn belangrijk in de omgang met agressie. Aan de hand hiervan kunt u een inschatting maken in hoeverre u geschikt bent voor de groep.

- Stevig in de schoenen staan.
- Cliëntgericht: luisteren naar de cliënt en hierop inspelen.
- Stressbestendig

- Vroegsignalering agressie
- Groepsgericht ingesteld
- Flexibiliteit
- Zelfvertrouwen
- Samenwerken
- Leiding nemen

(FCB Jeugdzorg, 2007, p.5)

Inwerkprocedure

Voordat u op de groep komt, loopt u eerst een dag mee op de groep. Hier krijgt u van de collega's de belangrijkste informatie te horen wat betreft veiligheid. Deze informatie is te vinden onder groepsvoorwaarden. Controleer goed of alle punten zijn behandeld door uw informerende collega, zo niet vraag er dan naar.

Zorg ervoor dat u minimaal 15 minuten voor aanvang aanwezig bent!

- ☐ Dag meegelopen op de groep.
- ☐ Rondleiding op de groep gehad.
- ☐ Veiligheidsvoorschriften zijn bekend.
- ☐ Agressieprotocol is gelezen
- ☐ Weet hoe het piepersysteem werkt.
- ☐ De procedure over de handelwijze na een incident is bekend (gesprek aangaan met cliënt, etc.).
- ☐ Heeft zicht op de preventieve maatregelen die worden ingezet op de groep.

Rapportage

Als zich een agressie incident heeft voorgedaan, moet u dit melden (Inspectie voor de Gezondheidszorg, z.d.). Pluryn werkt hiervoor met EIP: Elektronisch individueel plan. De EIP is te vinden op de computers in het kantoor van de groep. Hierin rapporteert Pluryn naast de dagrapportage, ook agressie-incidenten.

Nazorg

Pluryn heeft mogelijkheden op het gebied van nazorg. Deze nazorg is aan te vragen bij de clusterleider. Hij/zij heeft vervolgens een gesprek met u en er wordt gekeken naar welke zorg bij u passend is.

Groepsvoorwaarden

De groepsvoorwaarden betreffen praktische zaken wat betreft de veiligheid op de groep.

- ☐ Weet waar de nooduitgang zit.
- ☐ Weet waar de eventuele separeer- en afzonderingsruimtes zitten.
- ☐ Weet waar de EHBO doos ligt.
- ☐ Weet waar de pieperknop zit.

(Rijksoverheid, 2012, p.11)

Verplichte trainingen

- ☐ Competentiegericht werken
- ☐ Training Omgaan Met Agressie (TOMA)
- ☐ Training LVB
- ☐ Training de-escalerend werken
- ☐ Training Autisme

Kort signaleringsplan per cliënt

Hieronder staan per cliënt op de groep waar u aan het werk gaat de naam, triggers met betrekking tot agressief gedrag, hoe er op in te spelen op het moment dat een trigger toe gaat nemen en of de cliënt een M&M akkoord heeft. Daarmee weet u wat u mag inzetten op het moment dat agressie zich voordoet.

Naam cliënt	Triggers	Hoe in te spelen?	M&M akkoord?
<i>(voorbeeld)</i> Jan	Onduidelijkheid (gaat veel rondjes lopen om de tafel)	Met pictogrammen duidelijkheid bieden, rondje gaan lopen	Ja: fixeren.
<i>(voorbeeld)</i> Piet	Uitgedaagd worden door medecliënten (gaat schelden, legt handen op zijn oren)	Uit elkaar halen, Piet naar kamer sturen om tot rust te komen	Nee.
<i>(voorbeeld)</i> Bob	Onverwachte harde geluiden (gaat in hoek zitten)	Uit situatie halen, naar snoezelruimte brengen	Ja: fixeren, separeren en afzonderen.

Slot

Nu aan deze checklist is voldaan, bent u voorbereid op de omgang met agressie op de Jan Pieter Heije. Wij wensen u veel plezier en succes met het werken op deze groep!

Akkoordbevestiging

De heer/mevrouw, geboortedatumheeft op.... (datum)de volledige checklist doorlopen.

Handtekening invaller

Handtekening collega

Handtekening P&O