

## OP DE ZEEPKIST: INSPIRATIE UIT DE PRAKTIJK

*De nieuwe rubriek 'Op de zeepkist: Inspiratie uit de praktijk' is bedoeld voor mensen werkzaam in de zorg voor mensen met een LVB die hun enthousiasme willen delen over een bepaalde werkwijze, methode, bejegening of activiteit. Met als doel het inspireren van de lezer. In deze LVB Onderzoek & Praktijk geven wij het woord aan Patricia van Stuivenberg-Rutten, Directeur Pluryn.*



### Onvoorwaardelijke zorg LVB+

#### WAT IS PRO?

Nog te vaak komen cliënten met een licht verstandelijke beperking (LVB) en extreem agressief gedrag terecht in een negatieve spiraal van beheersing, controle en overplaatsingen. Pro wil dit doorbreken door aan deze cliënten onvoorwaardelijke begeleiding te bieden, ongeacht hun gedrag. Zij wonen bij ASVZ, Pluryn of Trajectum en hebben een zo gewoon mogelijk leven.

#### PRO ZORG LVB+: ONVOORWAARDELIJKE ZORG, EEN KWESTIE VAN MINDSET IN DE ORGANISATIE!

ASVZ, Trajectum en Pluryn hebben nu bijna 5 jaar ervaring in het leveren van onvoorwaardelijke Pro-zorg aan 24 cliënten. Dit is succesvol; uitstoting vanwege het gedrag van cliënten is niet meer aan de orde. Terwijl dit wel is wat we regelmatig zien: mensen met extreem agressief gedrag in combinatie met een licht verstandelijke beperking (LVB) worden vele malen weggestuurd, doorgezonden naar een andere organisatie of woonvorm waarvan men hoopt dat een beter antwoord gegeven kan worden op de intensieve ondersteuningsvraag van de cliënt. Tot het ook daar niet langer lukt en de volgende uitstoting volgt. Het is eenvoudig voor te stellen dat deze carrousel van wegsturen en uitstoten geen menswaardige zorg is: cliënten en teams komen in een negatieve spiraal. Bovendien gaat het om dure zorg.

Het doel van Pro is het leveren van **onvoorwaardelijke** zorg aan cliënten met een LVB en een intensieve ondersteuningsvraag, met extreem agressief (acting-out)

gedrag. Deze specifieke zorg kan in principe door iedere zorginstelling worden uitgevoerd ongeacht de begeleidingsmethodiek. En juist daarin schuilt de kracht.

Onvoorwaardelijke zorg betekent ook echt onvoorwaardelijk. De cliënt krijgt een woonplek en kan daar, ongeacht zijn gedrag, zijn gehele leven blijven. Wij gaan uit van de behoefte van de cliënt en richten daar de zorg op in. Werk/dagbesteding maakt hier altijd onderdeel van uit. We volgen het normale leven. De begeleider stemt zijn ondersteuning af en vult aan op wat de cliënt op dat moment nodig heeft. Dit geeft richting, uitnodiging of ruimte waardoor de cliënt (zelf)vertrouwen op kan bouwen.

Om de onvoorwaardelijkheid te kunnen bieden, gaat de zorg voor de cliënten hand in hand met de zorg voor de begeleiders. Het bieden van onvoorwaardelijkheid is een verantwoordelijkheid van de organisatie als geheel en vraagt dat begeleiders worden gefaciliteerd om het werk te doen dat zij moeten doen. De onvoorwaardelijke ondersteuningsrelatie wordt vormgegeven door een klein team van 10-12 begeleiders voor 4 à 5 cliënten. De begeleiders

De volgende 8 Pro-uitgangspunten worden als leidraad gebruikt (Kennispleingehandicaptensector; Valenkamp, 2020):

- Pro stelt de algemeen menselijke behoeften centraal. Die zijn de basis voor de ondersteuningsvraag.
- Pro is gericht op een 'zo gewoon mogelijk' leven.
- Pro stelt de orthopedagogische omgeving centraal, afgestemd op de individuele behoeften van de cliënt.
- Pro stimuleert het opbouwen van vertrouwen en zelfvertrouwen. Dat zorgt voor stabiliteit in emotioneel en sociaal functioneren.
- Pro biedt verblijf en wonen zonder voorwaarden.
- Pro biedt een onvoorwaardelijke ondersteuningsrelatie.
- Pro besteedt nadrukkelijk aandacht aan de competenties en het welzijn van medewerkers.
- Alle bij Pro betrokken disciplines én bestuurders nemen verantwoordelijkheid voor de Pro-zorg op inhoud, draagvlak en samenwerking.

worden gefaciliteerd door een coach. Hoewel de 3 zorgorganisaties verschillende functienamen gebruiken, wat overeenkomt is dat deze coach veel aanwezig is op de werkvloer, al dan niet als meewerkend teamleider. Kennis wordt zo direct omgezet in vaardigheden. Daarnaast is de zorginhoudelijke ondersteuning dichtbij. Er zijn een vaste orthopedagoog/psycholoog en een arts VG die dichtbij het team staan (eerste schil). En er zijn allerlei andere disciplines (fysiotherapie, logopedie, psychotherapie, psychiater) beschikbaar als tweede schil die om het team heen staat. Lokman et al. (2023) laten in hun onderzoek naar Pro-zorg zien dat teams hierdoor een hogere werktevredenheid en welbevinden ervaren in het moeilijke werk dat zij doen.

De 3 zorgorganisaties laten zien dat het leveren van onvoorwaardelijke zorg een visie op zorg en het organiseren van zorg betreft en niet afhankelijk is van de begeleidingsmethode. Immers, daar waar Trajectum en Pluryn ieder hun eigen begeleidingsmethode hanteren, staat bij ASVZ het model Triple-C voorop. Dit leidt niet tot verschillen in de uitvoering van Pro-zorg. Gezamenlijk uitwisselen van kennis en ervaringen op de 8 Pro-uitgangspunten maakt dat de organisaties onderling van elkaar mogen leren. Deze uitwisseling onderstreept de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor deze cliënten en maakt dat bij een vraag eenvoudig de telefoon wordt gepakt voor overleg. Met de Pro Monitor (Valenkamp et al., 2023) reflecteren de zorgorganisaties op onvoorwaardelijke zorg en de gezamenlijk opgestelde Pro-uitgangspunten. Het bieden van onvoorwaardelijke zorg blijft immers reflectie vragen. Het is nooit 'klaar'. De Pro Monitor is ook voor andere organisaties vrij te gebruiken.

In de teams van de zorgorganisaties staat de onvoorwaardelijke ondersteuningsrelatie regelmatig onder druk.

De extreme agressie kan leiden tot spanning. Medewerkers ervaren dit als stressvol en stelden in de jaren voor Pro-zorg dan de vraag of de cliënt ergens anders beter op zijn plek is. Deze primaire reactie is zeer begrijpelijk, maar niet langer bespreekbaar. Hierop past de weder-vraag: "Wat hebben jullie nodig om het wel te kunnen? Door aansluitend de dialoog aan te gaan met het team over het faciliteren van de zorg, ontstaat ruimte om samen praktische oplossingen te bedenken ter ondersteuning van de onvoorwaardelijke zorg. De teammanager draagt zorg voor het faciliteren van de zorg. Tevens worden de teams geschoold in kennis van de psychopathologie en wordt tijd en ruimte gemaakt om met elkaar het gesprek aan te gaan. Deze extra tijd wordt ingezet voor reflectie en/of intervisie. Hier wordt ervaringsleren toegepast. Dit is een belangrijk onderdeel in het vergroten van het lerende vermogen van een team, aldus Ruijters (2018).

De 3 organisaties hebben oog voor de belasting van de individuele medewerker door in het rooster ruimte te maken om binnen één contract op intensievere en minder intensievere groepen te werken. Daarnaast besteden zij aandacht aan de vereiste competenties in het wervings- en selectieproces. Het gaat om competenties zoals sensitiviteit, zelfreflectie, doorzettingsvermogen, lerende oriëntatie, creatief denken, probleemoplossend denken en samenwerken. Het werken met competentiegericht werven komt ook tot uiting in het rekruteren van nog ongeschoolde medewerkers met de vereiste competenties, die vervolgens worden opgeleid.

De laatste 5 jaar wordt er meer aandacht besteed aan het opleiden van medewerkers. Niet alleen de krapte op de arbeidsmarkt, ook het gewijzigde curriculum van de MBO

en HBO Zorg- en Welzijnsopleidingen is hiervan de oorzaak. Deze opleidingen zijn samengebracht in een Social Work opleiding waar de complexe zorg geen onderdeel meer van uitmaakt. Bovenop het bestaande scholingsaanbod is daarom specialistische kennis nodig over psychiatrie en LVB, psychofarmaca en de-escalerend werken en er is ruimte nodig voor reflectie. De organisaties investeren zelf in het gericht opleiden van hun mensen.

Voor de zorgorganisaties geldt dat zij van top tot werkvloer onvoorwaardelijkheid in- en uitademen. Dat wil zeggen dat de ondersteunende diensten zoals de afdelingen vastgoed en HR niet alleen bekend zijn met de uitvoering van Pro-zorg, maar deze ook steunen in de uitvoering van hun diensten. Dit geldt van schoonmaker tot bestuurder, zij stutten de onvoorwaardelijke zorg. Dit krijg je als organisatie voor elkaar door alle tijd en aandacht aan de onvoorwaardelijke zorg te besteden en de keuze voor onvoorwaardelijkheid gezamenlijk te omarmen. Het is niet moeilijk, maar vraagt wel veel werk om deze mindset organisatiebreed in te bedden.

## LITERATUUR

<https://www.kennispleingehandicaptensector.nl/clientgroepen/licht-verstandelijke-beperking/project-pro-voor-lvb-en-pro-bleemgedrag>.

Lokman, S., Frielink, N., Didden, R., & Embregts, P. J. C. M. (2023). Experienced support at work, team climate and collaboration in teams working with people with mild intellectual disabilities and severe challenging behaviour in residential care: A cross-sectional study. *Journal of Intellectual Disability Research*, 67(8), 782-795. Doi: 10.1111/jir.13045

Ruijters, M. C. (2018). *Queeste naar goed werk: Over krachtige professionals in een lerende organisatie*. Vakmedianet.

Valenkamp, M. W., Van Vonderen, A., Bouman, S., Van Wouwe, H., & Brekelmans, R. (2023). *Pro Monitor: Hoe ver is jouw organisatie of team met het vormgeven van de Pro-uitgangspunten?* Pluryn, Trajectum, ASVZ.

Valenkamp, M. (Red.) (2020). *PRO in de praktijk: Gewoon omdat het kan*. ASVZ, Trajectum, Pluryn. Te verkrijgen via <https://www.vgn.nl/system/files/2020-09/220920%20PRO%20in%20de%20PRAKTIJK.pdf>