

Tilburg University

Wat is belangrijk bij het starten van een nieuw begeleidingsteam?

Lokman, Suzanne; van Oorsouw, Wietske; Didden, R.; Embregts, Petri

Publication date:
2022

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Lokman, S., van Oorsouw, W., Didden, R., & Embregts, P. (2022). Wat is belangrijk bij het starten van een nieuw begeleidingsteam? Publieksvriendelijke onderzoekssamenvatting. Academische werkplaats leven met een verstandelijke beperking.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Publieksvriendelijke onderzoekssamenvatting

Wat is belangrijk bij het starten van een nieuw begeleidingsteam?

Sommige mensen met een licht verstandelijke beperking of zwakbegaafdheid laten ernstige gedragsproblemen zien, zoals agressief gedrag naar begeleiders. Vaak moeten zij daarom verhuizen van de ene naar de andere zorginstelling. Dat betekent veel veranderingen en telkens nieuwe begeleiders. Om de kwaliteit van leven van deze mensen te vergroten, starten zorgorganisaties soms een nieuwe woning - inclusief een nieuw begeleidingsteam. Uit een studie van de Academische Werkplaats Leven met een verstandelijke beperking (AWVB, Tranzo, Tilburg University) komt naar voren wat cliënten, begeleiders, gedragsdeskundigen en een teamleider daarbij belangrijk vinden.

Opzet onderzoek

DEELNEMERS

De deelnemers aan de studie zijn als cliënt, begeleider, gedragsdeskundige of teamleider betrokken (geweest) bij het project Pro: een samenwerking tussen zorgorganisaties ASVZ, Pluryn en Trajectum, zorgkantoren VGZ en Zilveren Kruis en het Centrum voor Consultatie en Expertise. In het kader van Pro zijn er zes woningen met nieuwe begeleidingsteams gestart voor 24 mensen met een licht verstandelijke beperking of zwakbegaafdheid en een complexe zorgvraag. Pro wil deze mensen een zo gewoon mogelijk leven bieden en uitstoting en doorplaatsing voorkomen door uit te gaan van 1) onvoorwaardelijkheid in verblijf en ondersteuningsrelatie en 2) een orthopedagogische behandelcontext: de omgeving zoveel mogelijk afstemmen op de behoeften van de cliënt.

CONCEPT MAPPING

De kennis en ervaring die cliënten, begeleiders, gedragsdeskundigen en de teamleider bij Pro hebben opgedaan, zijn in kaart gebracht met de methode 'concept mapping'. Iedere groep deelnemers gaf antwoord op de vraag wat belangrijk is bij het starten van een nieuw begeleidingsteam. Met de antwoorden maakten zij twee opdrachten. Een groep professionals met veel kennis over gedragsproblemen en teams, analyseerde de concept maps.

Uitkomsten

Cliënten

Cliënten hechten het meeste waarde aan een goede relatie met begeleiders. Daarvoor vinden zij het belangrijk dat begeleiders betrouwbaar en duidelijk zijn, je leren kennen, samen afspraken met je maken en met je kennismaken vóór de verhuizing. Cliënten vinden het verder van belang dat begeleiders veiligheid bieden, bijvoorbeeld door rustig te

blijven bij spanning en het gesprek aan te gaan. Cliënten willen zich ook graag welkom voelen op de nieuwe woonplek, met een goede structuur, activiteiten en in ieder geval de vrijheden die ze daarvoor hadden. Daarnaast vinden cliënten het belangrijk dat begeleiders voor langere tijd op de woning blijven werken en dat er extra begeleiders aanwezig zijn als er een nieuwe cliënt komt. Volgens hen helpt dat bij het omgaan met spanning en om elkaar te leren kennen.

Begeleiders

Een veilig teamklimaat is het belangrijkste voor begeleiders. Daarnaast hechten zij waarde aan steun en betrokkenheid van de manager, teamleider/coördinator en behandelaar. Voorwaarden waaraan een team zou moeten voldoen, zijn volgens begeleiders: stevig in je schoenen staan, bekend zijn met de doelgroep en een goede verdeling tussen ervaren begeleiders en leerlingbegeleiders in het team en tijdens het draaien van een dienst. Verder vinden zij een goede voorbereiding van belang, zoals het volgen van trainingen en het ontmoeten van nieuwe cliënten voorafgaand aan de verhuizing. Ook moeten de afspraken, de rolverdeling en het plan voor de lange termijn vooraf duidelijk zijn voor begeleiders. Het creëren van een positieve beeldvorming over de nieuwe woning is volgens begeleiders nodig om toekomstige collega's te kunnen werven.

Gedragsdeskundigen en teamleider

Bij de gedragsdeskundigen en teamleider staat het werken vanuit dezelfde visie met gezamenlijke uitgangspunten en principes in de gehele organisatie centraal. Daarbij is het volgens hen van belang om het positieve en de behoeften van de cliënt te zien. Een ander thema bij de gedragsdeskundigen en teamleider is het vormgeven van de orthopedagogische behandelcontext. Bijvoorbeeld door

vanaf de start een helder dagprogramma te hebben. Daarnaast geven de gedragsdeskundigen en teamleider aan dat het belangrijk is dat zij richting het begeleidingsteam zichtbaar, beschikbaar en betrokken zijn vanaf de start. Ook zou er volgens hen vooraf al aandacht moeten zijn voor het vinden en behouden van de juiste begeleiders en hoe je als organisatie omgaat met het vertrek van begeleiders. Tenslotte hebben begeleiders bepaalde kenmerken en eigenschappen nodig om cliënten met complex gedrag goede ondersteuning te kunnen bieden, vinden gedragsdeskundigen en teamleider. Zoals responsief, authentiek en een teamspeler zijn.

	Cliënten	Begeleiders	Gedragsdeskundigen en teamleider
1	Begeleiders zijn nabij, betrokken en betrouwbaar	Veilig teamklimaat	Werken vanuit gezamenlijke uitgangspunten en principes
2	Weet wie ik ben en maak afspraken die bij mij passen	De begeleider krijgt en ervaart steun	Je verplaatsen in de cliënt als mens
3	De begeleider biedt mij veiligheid en neemt mij serieus	De begeleider ervaart betrokkenheid van en korte lijnen met de manager, teamleider en behandelaar	Een organisatiebrede visie en toewijding als basis voor een goede start met de cliënt
4	Ik ben welkom en ik voel me welkom	Alle begeleiders hebben werk- en levenservaring	Steun en ondersteuning van begeleiders in de orthopedagogische context
5	Geef mij ruimte om te wennen, mij te leren kennen en blijf een tijdje bij me	Een actieve voorbereiding voorafgaand aan de komst van cliënten	Emotioneel steunend in relatie tot de cliënt
6	Begeleiders zijn goed op hun taken voorbereid	Begeleiders weten vooraf in de volle breedte wat er van ze verwacht wordt	Het dagelijks leven krijgt direct vorm op basis van kennis van cliënt en context
7		Bereiken van positieve beeldvorming	De organisatie ziet, waardeert en belooft de begeleider
8		Variatie in teamsamenstelling	De ervaren begeleider als mens

Conclusies en aanbevelingen

Alle deelnemersgroepen gaven antwoorden over de relatie tussen cliënt en begeleider(s). De deelnemers noemen verschillende kenmerken van begeleiders die zij belangrijk vinden om vertrouwen en veiligheid bij cliënten te creëren. Denk hierbij aan ervaring, zelfvertrouwen en rustig blijven bij spanning. Dit is in lijn met bevindingen uit eerder

wetenschappelijk onderzoek naar mensen met een licht verstandelijke beperking of zwakbegaafdheid en gedragsproblemen.

Daarnaast kwamen vier factoren naar voren die belangrijk zijn bij het vormen van een nieuw begeleidingsteam:

1. Vroege kennismaking cliënten en begeleiders

Laat cliënten en het begeleiders al vóór de verhuizing naar de nieuwe woning met elkaar kennismaken. Dat blijkt in de praktijk nog niet altijd het geval te zijn als het gaat om cliënten met ernstige gedragsproblemen. Het advies is dat zorgorganisaties in de toekomst zoeken naar mogelijkheden voor een vroegtijdige eerste kennismaking. Dat kan cliënten helpen om vertrouwd te raken met begeleiders. Wat weer kan helpen bij het omgaan met spanning, bijvoorbeeld op een stressvolle verhuisdag.

2. Veilig teamklimaat

Creëer een teamklimaat waarin begeleiders elkaar kunnen vertrouwen, vrijuit hun mening kunnen geven, kunnen leren van fouten en werken volgens dezelfde aanpak. Dit laatste is in lijn met het belang van werken volgens dezelfde uitgangspunten, dat ook in eerder onderzoek is benadrukt. Om eenzelfde werkwijze te realiseren, is het nodig dat begeleiders training en coaching krijgen om te reflecteren op hoe zij de visie en uitgangspunten van de organisatie in de praktijk brengen.

3. Ondersteuning begeleiders

Bied begeleiders ondersteuning via de teamleider, manager en behandelaar. Zowel praktische als emotionele steun lijkt gewenst. Het belang van steun aan begeleiders komt ook terug in eerdere onderzoeksliteratuur, vooral in relatie tot hun welbevinden. Over de rol van de behandelaar in het bieden van steun is echter nog niet veel onderzoek verschenen. Deze studie bevestigt dat het belangrijk is dat de behandelaar vanaf het begin betrokken is in de ondersteuning aan begeleidingsteams voor bewoners met een licht verstandelijke beperking of zwakbegaafdheid en ernstige gedragsproblematiek.

4. Positieve beeldvorming

Zorg voor zowel een realistisch als een positief beeld van de woning. Geruchten kunnen de woning een stigma geven en leiden tot angst bij (toekomstige) begeleiders, wat hen kan weerhouden om op de woning te gaan werken.

Deze samenvatting is gebaseerd op het artikel 'Setting up a new team of support staff for people with mild intellectual disability or borderline intellectual functioning and severe challenging behaviour: A concept mapping study' (Lokman, Van Oorsouw, Didden en Embregts, 2022)

www.awvb.nl



Radboud Universiteit

