

Samenvatting Proefschrift Maartje Knotter:

“The Whole is More. A contextual perspective on attitudes and reactions of staff towards aggressive behaviour of clients with ID in residential institutions”.

Het onderzoek dat beschreven is in dit proefschrift richtte zich op de houding en het gedrag van begeleiders die te maken krijgen met het agressieve gedrag van mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB). In dit proefschrift is nadrukkelijk aandacht voor de invloed van contextuele factoren op de houding en het gedrag van deze begeleiders. Voorbeelden van contextuele factoren zijn: het team waarin gewerkt wordt, de mate van ondersteuning die begeleiders ontvangen van deskundigen en de kenmerken van de groep cliënten met een LVB die bij elkaar wonen in een 24-uurs setting. Daarnaast is er ook aandacht voor de effectiviteit van trainingen aan begeleiders die met name gericht zijn op het omgaan met uitdagend gedrag. Het voornaamste doel van het onderzoek was om zicht te krijgen op de werkzame factoren die het contact tussen een begeleider en zijn of haar cliënt met een LVB kunnen optimaliseren. Een waardevol en vertrouwd contact kan het resultaat versterken van een behandeling die gericht is op het verminderen van agressie, maar het kan ook de kwaliteit van leven vergroten.

Gedrag van begeleiders in relatie tot agressief gedrag van cliënten

In het eerste deelonderzoek is het gedrag van begeleiders onderzocht als zij worden geconfronteerd met agressief gedrag van cliënten met een LVB die in een instelling wonen. Uit de resultaten blijkt dat de gedragsinterventies van begeleiders (ruimte bieden en grenzen stellen, het beperken van vrijheid) en de variantie verklaard door omgevingsvariabelen drie keer groter is dan de variantie verklaard door kenmerken van de individuele begeleider. Onder omgevingsvariabelen worden het team van begeleiders en de kenmerken van de cliëntgroep verstaan. Voor het toepassen van M of M (middelen of maatregelen) blijkt de context zelfs 66% van de variantie te verklaren, ten opzichte van slechts 8% van de kenmerken van een individuele begeleider. Een afwijkende houding ten opzichte van agressie van een team begeleiders als geheel blijkt een krachtige voorspeller voor het frequenter toepassen van M of M. Om het toepassen van M of M te verminderen is het derhalve aan te bevelen om interventies te richten op het team als geheel in plaats van op de begeleider als individu.

Houding ten aanzien van agressie

Om meer inzicht te krijgen welke factoren het gedrag van begeleiders beïnvloeden is in het tweede onderzoek de houding van begeleiders (afwijzend of responsief) ten opzichte van agressief gedrag van hun cliënten met een LVB onderzocht.

Na een multilevel regressieanalyse blijkt dat een positief teamklimaat positief samenhangt met zowel een afwijzende als een responsieve houding ten aanzien van agressie. Begeleiders met een afwijzende houding ten aanzien van agressie interpreteren agressief gedrag van hun cliënten met een VB als inbreukmakend ofwel bedreigend. Begeleiders met een responsieve houding zijn in staat de functie achter het gedrag te signaleren, waarbij zij bijvoorbeeld agressie interpreteren als een signaal van communicatie of van zelfverdediging.

Begeleiders met veel werkervaring en vrouwelijke begeleiders blijken een minder responsieve houding ten opzichte van agressie te hebben. Als begeleiders de ondersteuning die ze ontvangen van externe deskundigen als waardevol waarderen, blijkt dat samen te hangen met een meer responsieve houding. Een groot aantal vrouwelijke begeleiders in een team hangt samen met een meer responsieve houding van een team als geheel. In tegenstelling tot de verwachting blijkt dat begeleiders die te maken hebben met weinig agressie een meer afwijzende houding hebben ten aanzien van agressie.

Tot slot blijken vooral kenmerken van de cliëntpopulatie de houding van begeleiders ten opzichte van agressie te verklaren en dan in het bijzonder de psychiatrische diagnoses.

Training van begeleiders in relatie tot uitdagend gedrag

Het derde onderzoek bestond uit 2 aparte meta-analyses. In de eerste analyse werd de effectiviteit van trainingsprogramma's op het gedrag van begeleiders (die te maken krijgen met uitdagend gedrag, waaronder agressief gedrag van cliënten met een LVB) onderzocht. In de tweede analyse werd de effectiviteit van een training aan begeleiders met betrekking tot het uitdagend gedrag van cliënten met een LVB bepaald. De resultaten tonen aan dat trainingsprogramma's aan begeleiders gemiddeld genomen effectief zijn. Echter er is geen bewijs gevonden dat het trainen van begeleiders ook resulteert in het verminderen van het aantal agressie-incidenten van mensen met een LVB. Het type training, de inhoud van de training en het doel van een training blijken de effectiviteit niet te beïnvloeden. Dit is wel het

geval voor de kenmerken van de onderzoeksgroep en de kenmerken van het onderzoeksdesign (bijvoorbeeld het geslacht van de begeleider in de onderzoeksgroep ofwel de gebruikte onderzoeksmethode). Mogelijk is de manier waarop een training wordt gegeven invloedrijker dan de kenmerken van een training. Aanbevolen wordt om vervolgonderzoek te doen naar de effectiviteit van trainingsprogramma's aan begeleiders, waarbij nadrukkelijk de link wordt gelegd tussen het trainen van begeleiders en het verbeteren van de kwaliteit van de ondersteuning c.q. het verminderen van agressieproblemen bij personen met een LVB.

Interacties tussen begeleiders en cliënten met een verstandelijke beperking die zich agressief gedragen

Het laatste onderzoek richtte zich op de invloed van omgevingskenmerken. Dit ging in het bijzonder over de invloed hiervan op het contact tussen begeleiders en hun cliënten met een (L)VB, te meer als agressie dit contact onder druk zet.

Vijf coördinatoren van het Centrum voor Consultatie en Expertise zijn geïnterviewd door middel van open vragen aan de hand van vaste onderwerpen. Uit de analyse van de resultaten komt naar voren dat de kenmerken van de cliënt met een (L)VB die zich agressief gedraagt, de kenmerken van de woongroep, de kenmerken van de begeleider, van het team en de organisatie, zowel positief als negatief het contact van een begeleider en zijn of haar cliënt beïnvloeden. Voorbeelden van kenmerken zijn: 1) de complexiteit van het probleemgedrag; 2) de dynamiek tussen cliënten onderling; 3) de persoonlijke competenties van begeleiders; 4) de kwaliteit van de communicatie tussen teamleden; 5) de mate van ondersteuning van managers (teamleiders) en orthopedagogen/psychologen; 6) de aanwezigheid van vaste contracten in een team; en tot slot 7) het organisatieklimaat. Het hebben van een heldere visie in een organisatie en een daarop gestoeld beleid om begeleiders, cliënten en hun familieleden te ondersteunen, blijken positieve interacties tot stand te brengen tussen begeleiders en hun cliënten. Deze positieve interacties hangen samen met een goede kwaliteit van zorg, die responsief van aard is met betrekking tot de noden van personen met een (L)VB. Om de kwaliteit van zorg te beïnvloeden, wordt het verstandig geacht om als organisatie eerst een duidelijk standpunt in te nemen over wat een gewenst klimaat is dat richting geeft aan een veilig en gezond werkklimaat. Teams moeten ondersteuning krijgen vanuit de organisatie, waaronder scholing om hun contactuele

vaardigheden te verbeteren. De verwachting is dat daardoor het aantal (onverwachte) gevaarlijke situaties zal afnemen.

Reflectie op de belangrijkste bevindingen

Een van de belangrijkste bevindingen uit het proefschrift is dat factoren uit de context (o.a. kenmerken van het team en de groep cliënten met een (L)VB) een grotere invloed hebben op de houding en het gedrag van begeleiders ten aanzien van agressie dan individuele kenmerken. Een andere conclusie is dat trainingsprogramma's (zowel nationaal als internationaal) om begeleiders te scholen in de omgang met agressie nauwelijks aandacht hebben voor de beïnvloeding van het team annex inbedding in een organisatieklimaat. Vervolgonderzoek naar de effectiviteit van deze trainingen is noodzakelijk om de effectiviteit aan te kunnen tonen tussen het scholen van medewerkers en het reduceren van agressie-incidenten. Vooralsnog is daar geen bewijs voor gevonden.

Het is van belang dat zowel organisaties in de zorg voor mensen met een LVB als wetenschappelijk onderzoek aandacht hebben voor de invloed van teamprocessen op het handelen van begeleiders. Niet alleen door aandacht te hebben voor formele teamprocessen, maar ook voor de informele teamprocessen. Het werkklimaat wordt echter zeker ook beïnvloed door een organisatieklimaat. Het is voor zorgorganisaties derhalve balanceren tussen het bieden van een veilig werkklimaat aan begeleiders en het bieden van ondersteuning met ruimte voor zelfbepaling aan personen met een LVB als die om welke reden dan ook kampen met agressieproblemen. Meer inzichten over wat werkzaam is (o.a. beïnvloeding van (informele) teamprocessen, scholing aan begeleiders, behandelingen voor agressieproblemen) en meer ondersteuning bij het ontwikkelen en implementeren van agressiebeleid zijn voor organisaties wenselijk.