

Informatieblad: Arbeidsmarktproblematiek bij EVB+

Maart 2020

Zorg voor mensen met EVB+

Mensen met EVB+ (Ernstig Verstandelijke Beperking en moeilijk verstaanbaar gedrag) zijn voor hun dagelijks leven helemaal afhankelijk van anderen. Zij hebben intensieve zorg, begeleiding en ondersteuning nodig. Hun ernstig verstandelijke beperking en bijkomende problematiek maakt dat het voor hen lastig is zich duidelijk te maken. Als deze cliënten zich onveilig of niet goed begrepen voelen (of soms om onduidelijke redenen), is er een grote kans dat zij zichzelf, hun omgeving of anderen in hun omgeving beschadigen.

Begeleiders zijn voortdurend aan het zoeken wat de cliënten proberen duidelijk te maken en wat zij nodig hebben om hun leven te leven. Begeleiding is steeds weer maatwerk. De kans op onveilige situaties voor cliënten of omstanders is groot.

Hoe groot is de arbeidsmarktproblematiek rondom mensen met EVB+?

Vanuit het veld wordt duidelijk dat het probleem rondom de arbeidsmarkt zeker ook geldt in de zorg voor mensen met EVB+. Er is een groot aantal openstaande vacatures. Maar de verwachting vanuit het veld is dat de arbeidsmarktproblematiek rondom mensen met EVB+ juist ook tot uiting komt in het kleine aantal reacties op vacatures, veel verloop, hoog verzuim en hoge PNIL-kosten.¹

Wat betekent de druk op de arbeidsmarkt voor de kwaliteit van zorg bij mensen met EVB+?

Het is bekend dat de kwaliteit van zorg onder druk komt te staan als er veel verloop en verzuim is onder personeel. Dit geldt voor de hele VG-zorg. Maar juist bij de zorg voor mensen met EVB+ levert de druk extra problemen op en ontstaat makkelijk een neerwaartse spiraal:

- onrust onder personeel kan bij cliënten makkelijk leiden tot meer gedragsproblematiek;
- incidenten en bedreigende situaties komen sneller en vaker voor;
- het bestaande personeel komt extra onder druk te staan;
- verloop en verzuim onder personeel versterkt;

¹ Begin 2020 wordt vanuit VGN (arbeidsmarkttafel) wordt onderzoek gedaan naar de arbeidsmarkt, onder andere rondom de doelgroep EVB+.

Waarom is het zo ingewikkeld om geschikte medewerkers te vinden voor deze specifieke groep?

Medewerkers die willen werken met mensen met EVB+, moeten zowel belangstelling hebben voor het bieden van intensieve begeleiding als voor het bieden van ADL-zorg. De combinatie van én intensieve begeleiding én ADL-zorg, maakt het lastig om geschikte medewerkers te vinden.

Medewerker krijgen te maken krijgt met onveilige situaties, zowel voor de cliënt als voor de medewerker. Niet iedereen kan hiermee omgaan.

Het werken met mensen met EVB+ vraagt een specifieke attitude, persoonskenmerken en, wordt vaak gezegd, levenservaring. Als medewerkers dit niet hebben, ontstaan makkelijk onveilige situaties, zowel voor de cliënten als voor de medewerker zelf en voor collega's.

Voor sommige mensen met EVB+ kunnen we weinig doen om het leven dragelijk te maken. Het kunnen omgaan met en accepteren van deze situaties is een voorwaarde om te kunnen werken met mensen met EVB+. Aan de andere kant kun je alleen werken met deze groep mensen als je altijd perspectief ziet en altijd vertrouwen hebt in de medemens.

Wat is nodig rondom inwerken?

Het kost veel tijd voordat een nieuwe begeleider alleen kan werken met mensen met EVB+. Naast het gewone gangbare inwerken, betekent dat, bij deze doelgroep, dat er tijd en ruimte nodig is om elkaar (de cliënt en de nieuwe medewerker) te leren kennen en te leren begrijpen. Door met ervaren collega's te kijken naar en te praten over de cliënten en de situaties die zich voordoen, kan dit 'leren kennen' ondersteund en versneld worden. Nieuwe medewerkers hebben dan ook meer tijd nodig om boventallig te kunnen werken, dan bij andere doelgroepen.

Als de inwerktijd onder druk komt te staan, is de kans dat het 'lukt' met de cliënten kleiner. Het al of niet 'goed handelen' en onzekerheid van een nieuwe medewerker wordt direct gevoeld door de cliënten. Als een nieuwe medewerker het niet direct goed doet, is de kans op een onveilige situatie relatief groot. De druk op de rest van het team wordt groter. De kans dat nieuwe medewerker blijft wordt lager.

Er zijn grote verschillen tussen de organisaties in de inwerktijd die iemand krijgt. In de ene organisatie werkt een BBL-leerling het eerste jaar boventallig. In de andere organisaties moet een BBL-leerling al na een paar weken volledig meedraaien in de zorg.

Waarom is het verloop groot?

De voortdurende alertheid die hoort bij het werken met deze groep, maakt dat medewerkers makkelijk opbranden. In de zorg is er vaak weinig werktijd ingeruimd voor 'uitademen'. De intensieve begeleiding maakt dat medewerkers soms maar 3 uur op een dag met één persoon kunnen werken.

Medewerkers zijn (vaak) niet gewend om voor zichzelf te zorgen. Onveilige situaties en incidenten worden makkelijk als 'gewoon' gezien en als iets dat er nu eenmaal bij hoort. Het is lastig om een grens te trekken tussen wat aanvaardbaar is en wat niet. Soms kan een kleine druppel dan de emmer doen overlopen.

De druk op de afbouw van vrijheidsbeperking en medicatieafbouw is groot. Juist rondom mensen met EVB+ kom je er soms ook niet onderuit om dergelijke middelen in te zetten.

Gezien de mogelijkheid van onveilige situaties, hebben medewerkers mensen om zich heen nodig die er voor hen zijn en op wie zij blindelings kunnen vertrouwen.

Wanneer een medewerker betrokken is geweest bij een incident, en er niet direct (goede) begeleiding wordt gegeven, is de kans op uitval groot.

De kans op verloop is groot als:

- medewerkers niet kunnen 'uitademen' binnen werktijd;
- medewerkers niet goed voor zichzelf zorgen en hun eigen veiligheid niet serieus nemen;
- medewerkers niet goed kunnen laveren tussen druk van buitenaf om zomin mogelijk vrijheidsbeperkende maatregelen in te zetten en de veiligheid van betrokkenen;
- er geen team is dat er voor elkaar is en elkaar blindelings kan vertrouwen;
- er geen goede nazorg is na onveilige situaties of incidenten.

Salarisschalen

Organisaties zijn het in het algemeen erover eens dat medewerkers die werken met EVB+, vanwege de fysieke onveiligheid, ingeschaald zouden moeten worden in schaal 40 en 45 (persoonlijk begeleider). Tegelijkertijd geven sommige organisaties aan dat een hogere inschaling ook hogere kosten met zich meebrengt, en dat het niet lukt om deze financiering rond te krijgen.

Niet in alle organisaties worden dezelfde namen gebruikt voor de functies. In sommige organisaties zijn er coördinerend begeleiders of seniorbegeleiders die in schaal 50 komen. Soms zijn er ook teamleiders (schaal 55). Leerlingen worden overal in algemeen ingeschaald schaal 30. Dat geldt ook voor mensen die als 'zij-instromers' binnen komen in de sector. Soms is er ruimte door hoog in een schaal te starten.

Het is bekend dat mensen in de jeugdzorg hoger ingeschaald worden wanneer zij werken met mensen met complex gedrag. In de jeugdzorg wordt gewerkt met een registratie.

Er is een wens vanuit de organisaties om hierin samen te werken en te voorkomen dat medewerkers naar een andere organisatie lopen.

Waar zijn nieuwe medewerkers te vinden?

Vanuit het veld wordt aangegeven dat, voor het werken met mensen met EVB+, vooral gekeken moet worden naar

- mensen die doorstromen binnen de organisatie
- zij-instromers onder kleine ondernemers (kappers, bloemisten, winkeliers...)

Wat is belangrijk om medewerkers te behouden?

Naast wat er in het algemeen nodig is om medewerkers te behouden, worden de volgende kritische succesfactoren genoemd rondom medewerkers die werken met de doelgroep EVB+:

1. Organiseren van een gezonde balans tussen alert zijn en uitademen.
2. Organiseren en ondersteunen van zorg voor de veiligheid van medewerkers.
3. Voldoende ruimte voor overleg en afstemming binnen team.
4. Een positieve teamcultuur.
5. Directe nazorg bij onveilige situaties.
6. Ondersteuning en rugdekking vanuit de bestuurder(s) en de organisatie.

7. Laveren tussen druk van buitenaf om zomin mogelijk vrijheidsbeperkende maatregelen in te zetten en de veiligheid van betrokkenen.

Daarnaast worden de volgende punten genoemd:

- Cruciale rol van de teamleider in het zorgen voor en ontzorgen van de medewerkers en het zorgen dat de medewerkers er niet alleen voorstaan: teamleider in dienst van het team.
- Een zekere omvang van het team.
- Nauwe en betrokken samenwerking tussen team, leidinggevende en gedragskundige.
- Ruimte voor scholing en expertisevorming rondom de specifieke doelgroep.
- Werken aan zorgen voor jezelf.
- Zorgen voor een vast team met een flexibele schil van medewerkers die bekend zijn met de cliënten en op meerdere plekken kunnen werken (bv. een vast contract met een aantal flexibele uren).
- Expertise van medewerkers inzetten en oplossingen van onderaf laten komen wanneer zich organisatorische problemen voordoen (gezamenlijke probleem uitleggen, gezamenlijke kaders stellen, gezamenlijk nadenken, en geleidelijk invoeren (eerst 5% afbouw, etc.) met voldoende tijd).
- Op maat afspraken maken met individuele medewerkers: t.a.v. roosters, maar ook t.a.v. taken rondom de zorg: de juiste mensen op de juiste plek.
- Dagbesteding en wonen samen oppakken. Juist bij deze groep.