

GEEF ME DE 5- METHODIEK IN DE ZORG

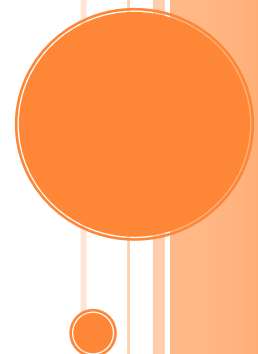
*Effectiviteit Geef me de 5-methodiek in zorginstelling JP van
den Bent*

In dit rapport worden de wetenschappelijke bevindingen beschreven betreffende de effectiviteit van werken met de Geef me de 5-methodiek in de zorg. Uit de resultaten op een kleine populatie blijkt dat de door medewerkers van de zorginstelling ervaren werkdruk afneemt, met positieve gevolgen voor het werkplezier en het ziekteverzuim, en dat cliënten minder stress ervaren, minder problematisch gedrag vertonen en zich meer zelfstandig kunnen ontwikkelen., wat positieve gevolgen heeft voor de hele groep.

Dr. Fabiënne Naber

December 2017

Onderzoek Erasmus Universiteit Rotterdam in opdracht van
Autimaat



GEEF ME DE 5-METHODIEK IN DE ZORG

Effectiviteit Geef me de 5-methodiek in zorginstelling JP van den Bent

De Geef me de 5-methodiek is gericht op structuur bieden en het voorspelbaar en overzichtelijk maken van de omgeving voor mensen met een autismespectrumstoornis. Het blijkt dat deze methodiek ook voor veel mensen zonder autismespectrumstoornis veel voordelen biedt.

Uit onderzoek is gebleken dat werken in de zorg gepaard gaat met een hoge mate van stress. Dit resulteert in een hoge mate van ziekteverzuim van medewerkers. Daarnaast blijkt dat 30 – 60 procent van de mensen die in de zorg gaat werken, na een jaar weer weg is. Dit is een verlies van kennis en vaardigheden, en geeft extra werkdruk voor werknemers die blijven, omdat nieuwe medewerkers weer moeten worden ingewerkt en niet direct als volle kracht aan het werk kunnen, wat door andere medewerkers moet worden opgevangen. Daarnaast is een hoge doorstroom erg onrustig voor cliënten, wat leidt tot meer probleemgedrag in de groep, met extra werkdruk als gevolg voor de medewerkers.

Een goede methodiek kan deze problematiek grotendeels verhelpen. Met een methodiek die structuur, voorspelbaarheid en overzicht biedt voor zowel medewerker als cliënt kan werktevredenheid verhogen, werkdruk en daarmee gepaarde stress verlagen, ziekteverzuim verminderen en vermindering van doorstroom in medewerkers bewerkstelligen. De Geef me de 5-methodiek kan in de zorg de werkdruk verlagen door overzicht en duidelijkheid in communicatie en gedrag naar cliënten toe te

Uit het onderzoek blijkt dat de Geef me de 5-methodiek de werkdruk in de zorg kan verlagen, met als gevolg: minder stress en minder problematisch gedrag bij cliënten. De methodiek kan cliënten helpen zelfstandiger te functioneren, waardoor belasting van de medewerkers nog minder wordt.

bewerkstelligen. Hierdoor zullen cliënten minder stress ervaren en daardoor minder problematisch gedrag vertonen.

Tevens kan de Geef me de 5-methodiek helpen om de cliënten meer zelfstandig te laten functioneren, zodat ook op deze manier de medewerkers minder belast zullen worden.

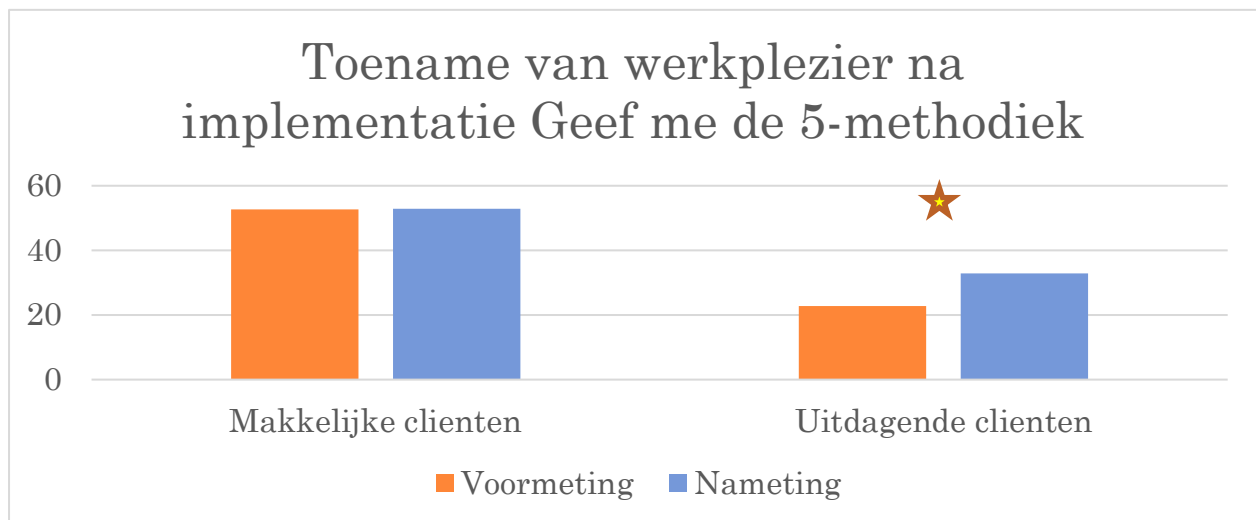
In dit rapport worden de resultaten van het effectiviteitsonderzoek weergegeven. Om de effectiviteit van de Geef me de 5-methodiek op het werk in de zorg bij JP van den Bent te onderzoeken, is gebruikgemaakt van vragenlijsten die voorafgaand aan de Geef me de 5-training en na afloop van de training door de medewerkers is ingevuld. De vragenlijsten betroffen vragen met betrekking tot werktevredenheid, werkstress en relatie tot de cliënt.

De training duurde zes maanden met zes trainingsdagen in deze periode. De medewerkers konden het geleerde direct in de praktijk brengen. Elke medewerker van JP van den Bent is gevraagd om voorafgaand aan en na afloop van de training een vragenlijst in te vullen met betrekking tot werktevredenheid en werkstress gerelateerd aan cliënten, voor drie dezelfde cliënten; één makkelijke en twee meest uitdagende cliënten.

Helaas is het niet mogelijk geweest voor alle medewerkers om voor dezelfde cliënten voorafgaand aan en na afloop van de training de vragenlijsten in te vullen. Uiteindelijk zijn van 166 cliënten de vragenlijsten vooraf en na afloop ingevuld. Het betrof 59 makkelijke cliënten en 107 meest uitdagende cliënten.

RESULTATEN

Uit de analyses met betrekking tot werkplezier blijkt dat de implementatie van de Geef me de 5-methodiek bij JP van de Bent leidt tot verbetering in het werkplezier.



Figuur 1. Effect van implementatie Geef me de 5-methodiek op werkplezier van de medewerkers

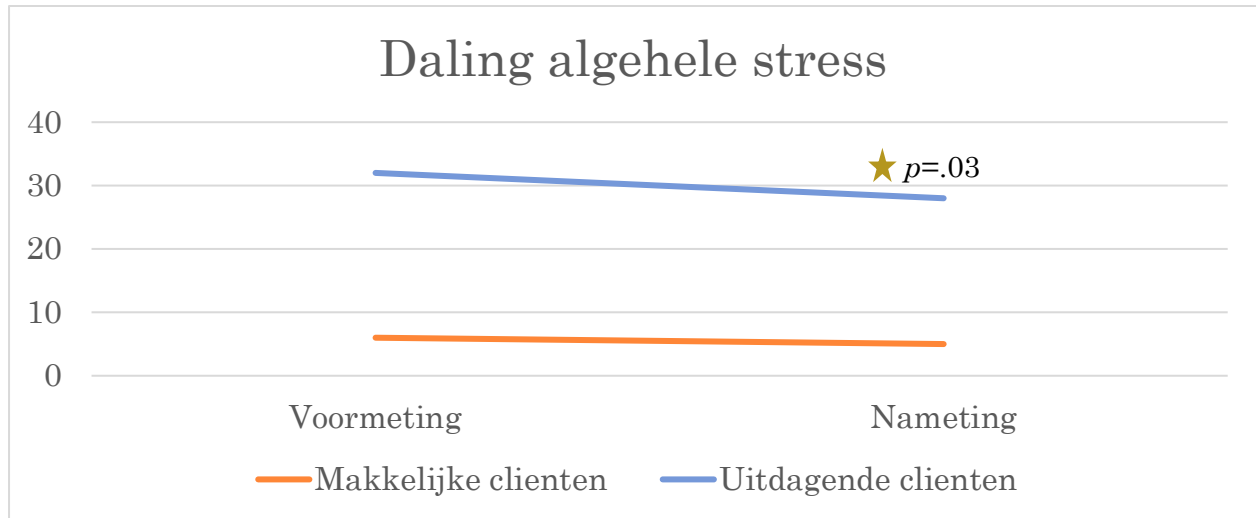
Werkplezier na implementatie verandert niet voor de medewerkers als het gaat om de interactie met makkelijke cliënten ($p=.81$). Bij de meest uitdagende cliënten daarentegen blijkt een significante toename van werkplezier bij de medewerkers van JP van den Bent ($p<.01$) na implementatie van de methodiek (zie figuur 1).

De vragenlijsten die zijn ingevuld door de medewerkers betreffen verschillende subschalen. De effecten van implementatie van de methodiek zijn voor de verschillende schalen weergegeven in onderstaande figuren.

Als eerste is gekeken naar de algehele daling van de stressbeleving van de medewerkers. Uit de analyses blijkt een algehele daling die net niet significant is ($p=.06$). Als deze stressbeleving echter wordt uitgesplitst naar makkelijke en meest uitdagende cliënten, dan blijkt dat er geen verschil is in stressbeleving van medewerkers in relatie tot makkelijke cliënten

Uit het onderzoek blijkt dat de implementatie van de Geef me de 5-methodiek leidt tot verbetering in het werkplezier.

($p=.68$). In relatie tot de meest uitdagende cliënten is er echter een significante daling van de stressbeleving van de medewerkers ($p=.03$) (zie figuur 2).

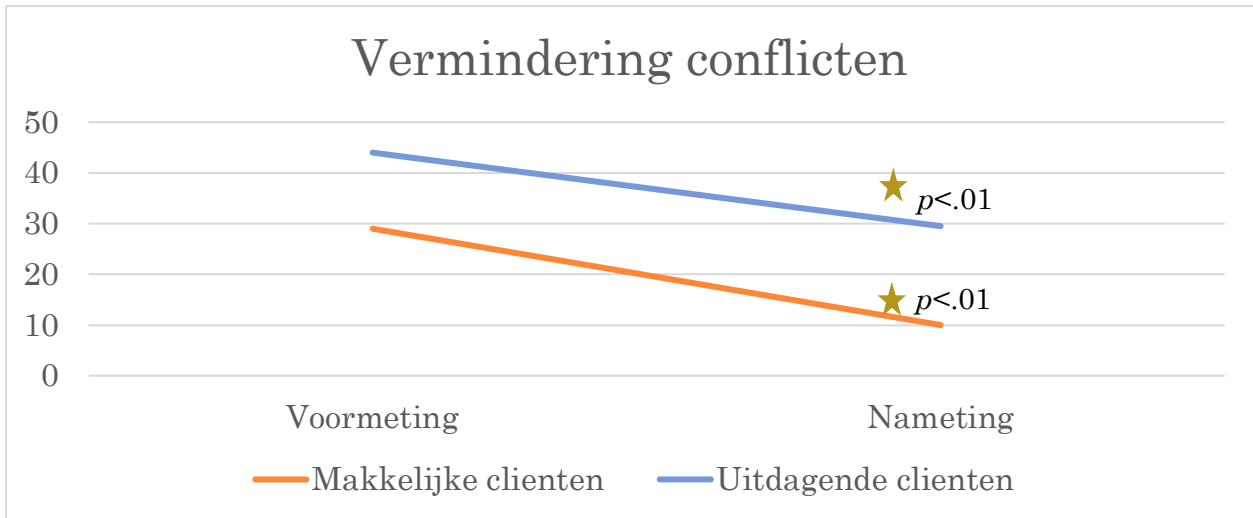


Figuur 2. Afname van algehele stress van medewerkers in interactie met makkelijke en meest uitdagende cliënten na implementatie van de Geef me de 5-methodiek.

Het effect van de Geef me de 5-methodiek op de stressbeleving van de medewerkers is dus direct zichtbaar in de interactie met de meest uitdagende cliënten.

Vervolgens is gekeken naar de effecten van de methodiek op het aantal conflicten dat de medewerkers rapporteren voorafgaand aan en na afloop van de implementatie. Er is een significante vermindering in het aantal conflicten na implementatie voor de hele groep ($p<.01$). Als de gegevens verder worden bekeken met betrekking tot makkelijke en meest uitdagende cliënten, blijkt dat ondanks dat er minder conflicten waren met de makkelijke cliënten, voor beide groepen het aantal conflicten sterk afneemt na implementatie (beide groepen $p<.01$) (zie figuur 3).

Uit het onderzoek blijkt dat er na implementatie van de Geef me de 5-methodiek een significante vermindering is in het aantal conflicten voor de hele groep.

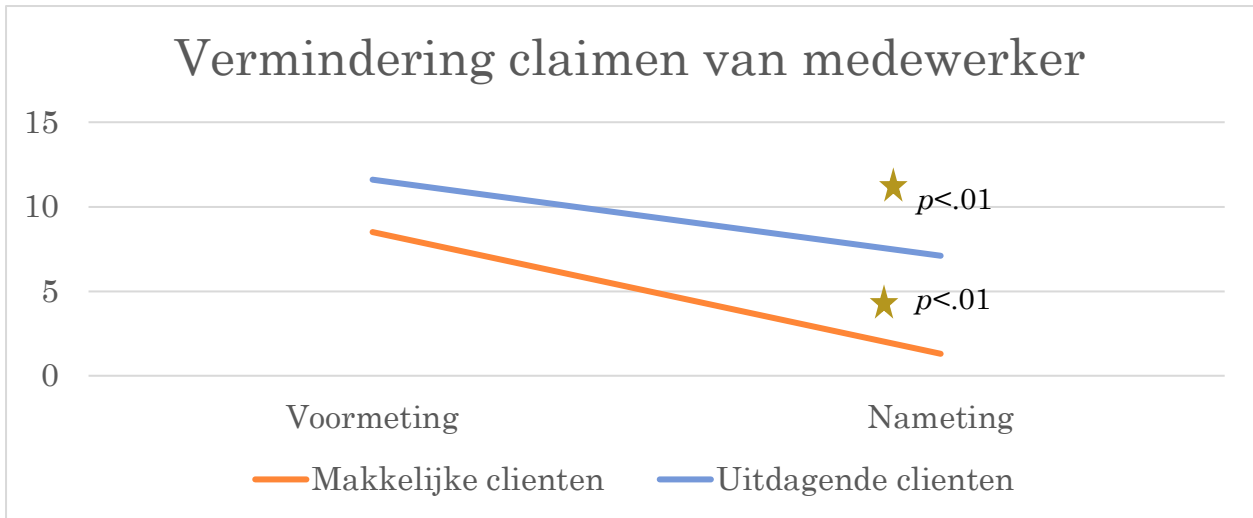


Figuur 3. Afname van conflicten op de groep voor zowel makkelijke en meest uitdagende cliënten na implementatie van de Geef me de 5-methodiek.

Ook al zijn er minder conflicten met makkelijke cliënten, ook voor deze groep geldt dat implementatie van de Geef me de 5-methodiek een sterke reductie van conflicten teweegbrengt. In de groep van meest uitdagende cliënten is de winst het grootst. Het aantal conflicten daalt in deze groep sterk en komt uit op het niveau van makkelijke cliënten voorafgaand aan de implementatie van de methodiek.

Stress bij werknemers in de zorg blijkt vaak gelinkt aan de hoeveelheid conflicten met cliënten op de werkvloer. Zeker bij sterke conflicten waarbij een cliënt afgezonderd moet worden van de groep is dit stressverhogend, zowel voor de medewerker die de cliënt moet isoleren van de groep alsook voor de medewerker die achterblijft op de groep. Door daling van de conflicten zal de stress bij medewerkers, maar ook bij cliënten afnemen.

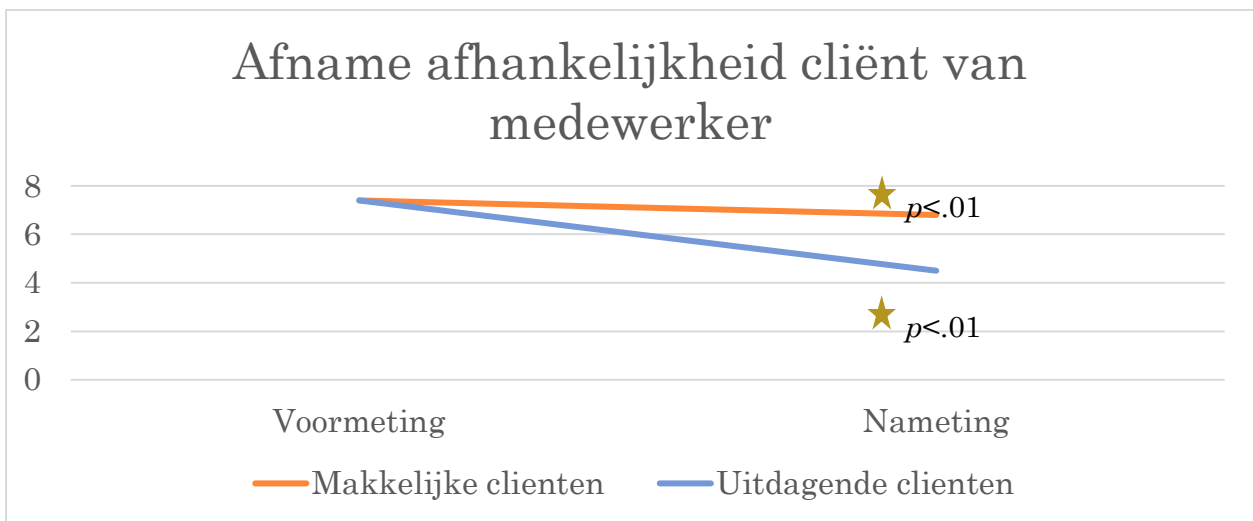
Naast conflicten is het claimen van aandacht van medewerkers door cliënten een zware belasting voor medewerkers. Uit de algemene analyses blijkt dat alle cliënten na implementatie minder claimend aandacht vragen ($p < .01$). Bij uitsplitsing naar makkelijke en meest uitdagende cliënten, blijkt ook hier dat voor beide groepen de methodiek voor zoveel meer duidelijkheid zorgt dat de cliënten minder claim leggen op de medewerkers (voor beide groepen is de afname van dit gedrag significant $p < .01$, zie figuur 4).



Figuur 4. Afname van claimend gedrag naar de medewerkers van zowel makkelijke als meest uitdagende cliënten na implementatie van de Geef me de 5-methodiek.

Als cliënten vaak nabijheid zoeken om bevestiging te krijgen en zichzelf daarmee afhankelijk opstellen, is dit voor werknemers een extra belasting. Het zelfstandiger worden van cliënten en daarmee een verbetering van kwaliteit in nabijheid zoeken omdat dat het contact minder claimend maakt, zou kunnen leiden tot stressvermindering van de werknemer.

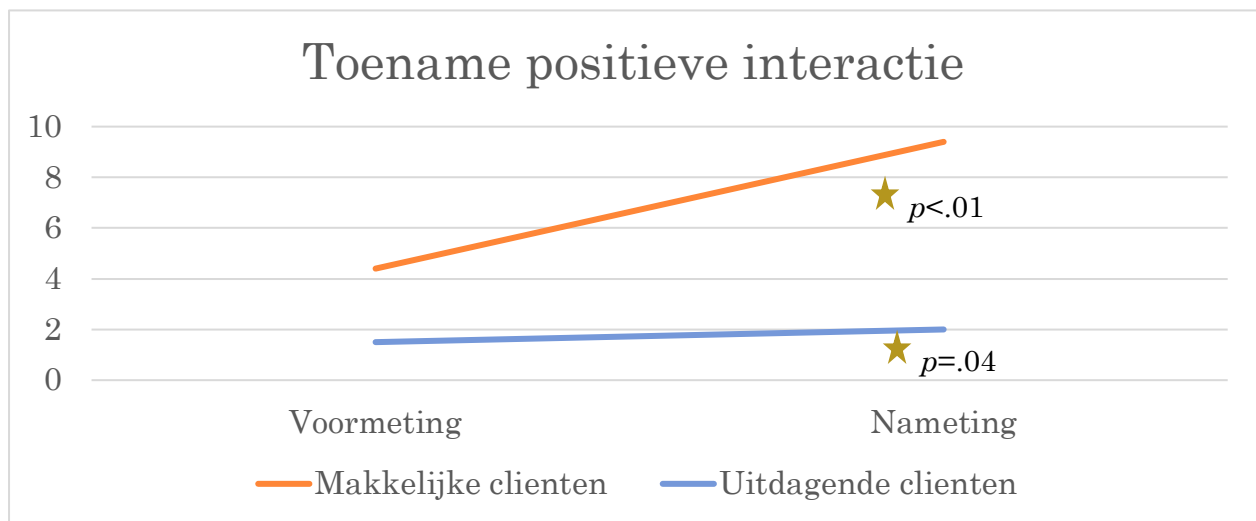
In de algemene analyses komt naar voren dat ook afhankelijkheid van medewerkers significant afneemt ($p < .01$). Voor beide groepen was de mate van afhankelijkheid van de medewerker voorafgaand aan de implementatie van de methodiek gelijk. Beide groepen laten een daling van afhankelijkheid zien ($p < .01$) (zie figuur 5).



Figuur 5. Afname van afhankelijkheid van de medewerkers van zowel makkelijke als meest uitdagende cliënten na implementatie van de Geef me de 5-methodiek.

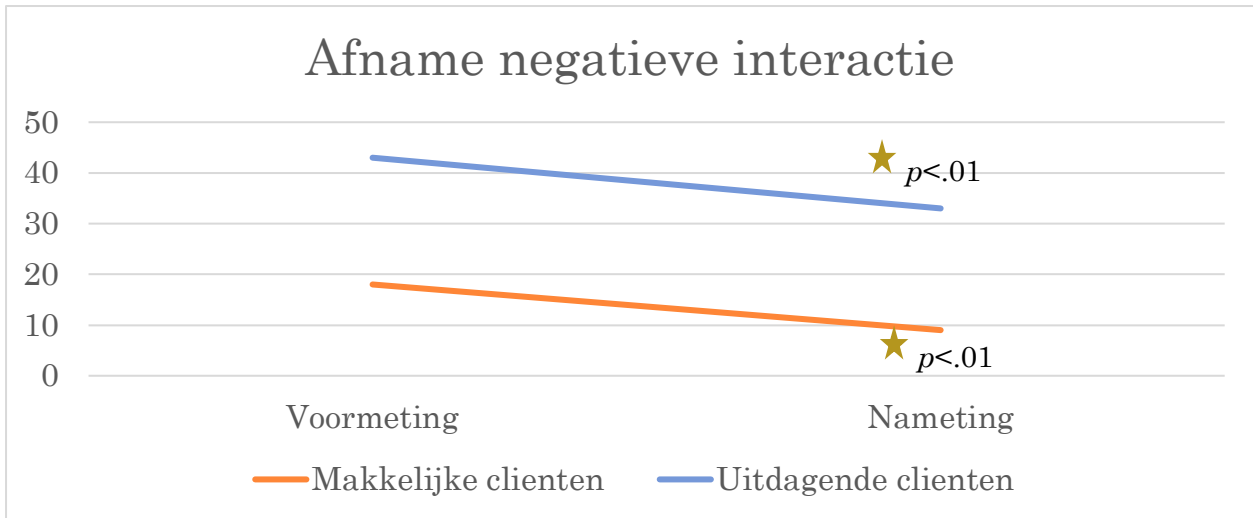
Beide groepen cliënten tonen een afname van afhankelijkheid na implementatie van de Geef me de 5-methodiek. Verminderde afhankelijkheid betekent een toename van zelfstandigheid. Dit houdt weer in dat er minder belasting is voor de medewerkers, waardoor de werkstress zal afnemen. Tegelijkertijd kan de toename van zelfstandigheid een positief effect hebben op het zelfbeeld van de cliënt.

Uit algemene analyses met betrekking tot positieve interactie tussen medewerkers en cliënten blijkt dat er voor beide groepen een verbetering is in de positieve interactie (zie figuur 6). Het effect van de methodiek op positieve interactie is echter het sterkst voor de interactie van medewerkers met makkelijke cliënten ($p < .01$). Voor de positieve interactie van de medewerkers met de meest uitdagende cliënten is er ook een toename. Deze is echter iets minder sterk ($p = .04$).



Figuur 6. Toename van positieve interactie tussen medewerkers en makkelijke en meest uitdagende cliënten na implementatie van de Geef me de 5-methodiek.

Ook is er gekeken naar de effecten van de methodiek op de negatieve interactie. Zoals verwacht neemt de negatieve interactie over de hele groep sterk af ($p < .01$). Als er gekeken wordt naar beide groepen, dan blijkt dat bij zowel makkelijke cliënten als bij uitdagende cliënten de hoeveelheid negatieve interactie sterk afneemt ($p < .01$) (zie figuur 7).



Figuur 7. Afname van negatieve interactie tussen medewerkers en makkelijke en meest uitdagende cliënten na implementatie van de Geef me de 5-methodiek.

Voorafgaand aan de implementatie blijkt al dat er een verschil is in aantal negatieve interacties tussen medewerkers en makkelijke en uitdagende cliënten. Toch neemt ook het aantal negatieve interacties bij de makkelijke cliënten verder af. Voor beide groepen cliënten is de methodiek dus ook voor de kwaliteit van interactie van grote toegevoegde waarde.

Tevens blijkt dat de implementatie van de methodiek ook tot minder frustratie leidt bij medewerkers in interactie met de ouders van cliënten ($p < .05$).

CONCLUSIE

Overall kan worden geconcludeerd dat de implementatie van de Geef me de 5-methodiek in de zorg leidt tot vermindering van algehele stress bij de werknemers, een toename van positieve interactie en een afname van conflicten en negatieve interacties. Deze effecten zijn zichtbaar in zowel de groep makkelijke cliënten als de groep meest uitdagende cliënten. Voorafgaand aan de training rapporteren de medewerkers van JP van den Bent in de interactie met makkelijke cliënten al minder problemen vergeleken met de groep meest uitdagende cliënten, toch blijkt dat er ook bij de groep makkelijke cliënten sterke verbeteringen meetbaar zijn in interactie na implementatie van de Geef me de 5-methodiek. De makkelijke cliënten zorgen echter niet voor de stress die medewerkers ervaren in interactie met de meest uitdagende cliënten.

De winst die te behalen is bij de meest uitdagende groep is voor de stressbeleving van de medewerkers het grootst. Door deze gemeten stressreductie in interactie met de meest uitdagende cliënten zullen medewerkers zich beter, maar zeker ook bekwaamer voelen, wat ten goede komt aan de gezondheid van de medewerkers. Dit zou kunnen resulteren in minder ziekte-uitval en een minder hoge doorstroom van medewerkers. De continuïteit die hierdoor ontstaat in de groepen is voor zowel de medewerkers als cliënten prettiger. Cliënten weten dan nog beter waar ze aan toe zijn, wat de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van cliënten verhoogt en de stress van de cliënten reduceert. Dit zal resulteren in minder conflicten op de groep, wat zorgt voor een positievere sfeer en minder werkbelasting van de medewerkers. Extra voordeel van minder conflicten en minder stress bij cliënten is dat dit tevens ruimte geeft aan cliënten om te kunnen ontwikkelen. Door implementatie van de Geef me de 5-methodiek zullen zowel medewerkers als cliënten de stap kunnen maken van overleven naar leven.

De winst die te behalen is bij de meest uitdagende groep cliënten is voor de stressbeleving van de medewerkers het grootst.

LITERATUUR

- Balloch, S., Pahl, J., & McLean, J. (1998). Working in the Social Services: Job Satisfaction, Stress and Violence. *The British Journal of Social Work*, 28(3), 329-350. doi:10.1093/oxfordjournals.bjsw.a011343
- Bruin, C. de (2004). *Geef me de 5. Een praktisch houvast bij de opvoeding en begeleiding van kinderen met autisme*. Doetinchem: Graviant educatieve uitgaven.
- Greene, R. W., A., Richard W & Kmetz, C. (1997). *The index of teaching stress: A measure of student-teacher compatibility*. *Journal of school psychology*, 35(3), 239-259
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? A Review and Meta Analysis. *Social Service Review*, 74(5), 629-661. doi:10.1086/323166