



Beroepscompetentieprofiel begeleider gehandicaptenzorg

Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg

Utrecht, december 2022

Projectnummer: 2021.048

© 2022 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van KBA Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoud

1	Over dit beroepscompetentieprofiel	1
1.1	Doel en functie van het profiel	1
1.2	Totstandkoming van het profiel	1
1.3	Opbouw van het profiel	2
2	Begeleider gehandicaptenzorg	3
2.1	Inleiding	3
2.2	Typering van het beroep	3
3	Beroepsvarianten	7
3.1	Inleiding	7
3.2	Vijf varianten	7
3.3	Assisterend begeleider	8
3.4	Begeleider	9
3.5	Persoonlijk begeleider	9
3.6	Gespecialiseerd begeleider	10
3.7	Coördinerend begeleider	11
4	Beroepscontext	13
4.1	Inleiding	13
4.2	Wettelijke eisen die voor begeleiders gelden	13
4.3	Organisaties waarin begeleiders werken	13
4.4	Werkgevers- en werknemersorganisaties	14
4.5	Branche- en beroepsverenigingen	15
	Bijlage A – Literatuurlijst	17
	Bijlage B – Overzicht schriftelijke bronnen	19
	Bijlage C – Geraadpleegde deskundigen	29
	Bijlage D – Samenstelling meeleesgroep en stuurgroep	31
	Bijlage E – Taken per beroepsvariant	33
	Bijlage F – Competenties per beroepsvariant	41

1 Over dit beroepscompetentieprofiel

1.1 Doel en functie van het profiel

Dit beroepscompetentieprofiel gaat over het werk van begeleiders die werkzaam zijn in de zorg voor mensen met een beperking. In het competentieprofiel worden de eisen beschreven die in de dagelijkse praktijk worden gesteld aan de deskundigheid van deze beroepskrachten.

Het primaire doel van het competentieprofiel is het verhelderden van het beroepsbeeld en van de vraag van de gehandicaptenzorg naar de opleidingen die zich op begeleiders richten. Voor deze opleidingen kan het profiel dienen als een standaard die aangeeft wat in de zorg voor mensen met verstandelijke beperkingen de gewenste kwaliteiten zijn van deze beroepskrachten. Daarmee wordt tegelijkertijd duidelijk waarin hun taken en competenties zich onderscheiden van die van andere zorgprofessionals.

Het competentieprofiel is ook bedoeld voor de beroepsgroep zelf, die met het profiel duidelijk maakt wat begeleiders kunnen betekenen in de zorg voor mensen met verstandelijke beperkingen.

Voor arbeidsorganisaties die begeleiders in dienst hebben of daarvan gebruikmaken, ligt de gebruikswaarde van het competentieprofiel vooral in de sfeer van competentie management of HRD-beleid. Zo is het competentieprofiel de bron bij uitstek voor het competentiegericht beschrijven van functies van begeleiders. Voor het HRD-beleid kan het profiel worden gebruikt voor waarden en beoordelen, werving en selectie, loopbaanbeleid en opleidingsbeleid.

1.2 Totstandkoming van het profiel

Dit competentieprofiel is gebaseerd op het *Landelijk competentieprofiel voor beroepskrachten (niveau ABC) in het primaire proces van de gehandicaptenzorg* voor mbo-opgeleide beroepskrachten (opgesteld in 2005) en het *Beroepscompetentieprofiel voor beroepskrachten met een hogere functie (niveau D) in het primaire proces van de gehandicaptenzorg* (uit 2008) voor de beroepen waarvoor een hbo-opleiding nodig is. Beide profielen zijn aangepast aan de eisen die in de beroepspraktijk van vandaag en morgen aan begeleiders in de gehandicaptenzorg worden gesteld. Bovendien zijn beide profielen samengevoegd tot één nieuw beroepscompetentieprofiel waarin de verschillende varianten die er van het beroep begeleider bestaan, in samenhang zijn beschreven.

Bronnen die zijn gebruikt om het beroepscompetentieprofiel te beschrijven zijn onderzoeken naar trends en ontwikkelingen in de gehandicaptenzorg en naar de beroepsinhoud van begeleiders en persoonlijk begeleiders. Daarnaast is gebruikgemaakt van tal van functiebeschrijvingen van begeleiders, die worden gebruikt in instellingen voor gehandicaptenzorg. Een overzicht van alle bronnen die zijn geraadpleegd, staat in bijlage A. In bijlage B staat een korte beschrijving van de bronnen van waaruit taken of competenties van begeleiders zijn afgeleid die in het beroepscompetentieprofiel zijn opgenomen.

Naast de schriftelijke bronnen zijn diverse deskundigen (zoals opleidingsfunctionarissen, werk-ontwikkelaars, opleiders en anderen die goed zijn ingevoerd in de gehandicaptenzorg en het beroep van begeleider) en beroepskrachten zelf geraadpleegd. Dat gebeurde om de juistheid en herkenbaarheid van eisen aan begeleiders vast te stellen en verder aan te vullen. De namen van degene die hierbij betrokken waren, staan in bijlage C.

Het opstellen van beroeps- en competentieprofielen gebeurt altijd zoveel mogelijk in samenspraak met beroepskrachten en andere betrokkenen. In dit geval is daarvoor een meeleesgroep gevormd, bestaande uit leden van het *Landelijk Opleidingen Netwerk Gehandicaptenzorg (LONG)* van de *Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland*. Hun namen staan in bijlage D. Om te bepalen of in het beroepscompetentieprofiel het werk en de kwaliteiten van begeleiders goed wordt verwoord, is dat voorgelegd aan de *Functiegroep begeleiders in de gehandicaptenzorg* van de *Beroepsvereniging van professionals in sociaal werk* en aan een groepje begeleiders die lid zijn van *NU'91*. Zij hebben het profiel gevalideerd en hun opmerkingen zijn verwerkt in de eindversie van het beroepscompetentieprofiel.

De voortgang van de opbouw van het beroepscompetentieprofiel, keuzes die daarbij moeten worden gemaakt en tussentijdse versies van het profiel, zijn steeds besproken met een stuurgroep. Die bestond uit leden namens de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (de opdrachtgever) en een vertegenwoordiger van de Beroepsvereniging van professionals in sociaal werk (BPSW). Ook hun namen staan in bijlage D.

1.3 Opbouw van het profiel

Het competentieprofiel bestaat uit de volgende onderdelen:

- een algemene beschrijving van het beroep begeleider, van de ondersteuning die zij bieden en van de ontwikkelingen waarmee ze te maken hebben of krijgen (hoofdstuk 2);
- de verschillende beroepsvarianten die worden onderscheiden (hoofdstuk 3);
- de beroepscontext: wettelijke voorschriften en organisaties die voor het werk van begeleiders van belang zijn (hoofdstuk 4).

Ten slotte: in dit beroepscompetentieprofiel hanteren we voor de begeleidersvarianten de vrouwelijke vorm. Vanzelfsprekend wordt hiermee ook de mannelijke beroepskracht bedoeld. De term cliënt wordt in dit profiel gebruikt voor alle doelgroepen waarmee een begeleider te maken kan hebben.

2 Begeleider gehandicaptenzorg

2.1 Inleiding

De gehandicaptenzorg ondersteunt mensen met een verstandelijke, lichamelijke en/of zintuiglijke beperking al dan niet in combinatie met psychische problemen. In 2019 maakten bijna 240 duizend mensen van deze ondersteuning gebruik.¹ Daarvan had bijna tachtig procent een verstandelijke beperking. Dat betreft een zeer diverse groep mensen, zoals mensen met een lichte, matige of ernstige verstandelijke beperking of volwassenen met niet aangeboren hersenletsel, een ernstige meervoudige beperking of een verstandelijke beperking en psychiatrische problemen. Ook zijn er steeds meer gedetineerden en mensen van 50 jaar en ouder met een (licht) verstandelijke beperking, die ondersteuning nodig hebben.

De dienstverlening van organisaties voor gehandicaptenzorg is erop gericht dat mensen met een beperking (verder cliënten genoemd) een goed en betekenisvol leven hebben. Veelal gaat het om ondersteuning bij wonen, werken, dagbesteding en vrije tijd en om ambulante dienstverlening. Begeleiders, therapeuten, gedragswetenschappers, verpleegkundigen, artsen, facilitaire medewerkers, managers en andere beroepskrachten, zetten zich dagelijks in om ervoor te zorgen dat mensen met een beperking een waardevol leven kunnen (blijven) leiden. Daar hebben ze recht op. Sinds 2016 geldt in Nederland namelijk het 'VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap'. Het verdrag geeft mensen met een beperking of chronische ziekte recht op gelijke behandeling en gelijkwaardig meedoen. Dit hoofdstuk gaat over de wijze waarop begeleiders hen daarbij ondersteunen.

2.2 Typering van het beroep

In de gehandicaptenzorg werkten in 2021 in totaal 196.250 werknemers.² Daarvan is 52,1 procent begeleider.³ De cliënten met wie ze werken, hebben gewoonlijk hun leven lang en op veel gebieden zorg, ondersteuning en begeleiding nodig. Dat vindt meestal plaats in een woonvorm voor mensen met een beperking, zoals een instelling, kleinschalige woonvoorziening of woongroep. Bij cliënten die zelfstandig wonen in een eigen woning of appartement, komt de begeleider langs.

Om mensen met een beperking zo goed mogelijk te ondersteunen, hebben begeleiders en andere betrokkenen elkaar nodig. Begeleiders werken daarom in teams en met zorgverleners uit andere vakgebieden (zoals orthopedagogen) samen aan het verbeteren van de kwaliteit van bestaan van cliënten. Vaak gaat het om zelfstandige teams, waarvan de leden zelf hun werk organiseren en op elkaar afstemmen. Ook spreken de teamleden af waaraan ze gezamenlijk willen werken, bevragen ze elkaar over wat goed en minder goed is gegaan en staan ze samen stil bij

1 Cijfer op verzoek aangeleverd door de VGN.

2 Bron: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83652NED/table?searchKeywords=gehandicaptenzorg,geraadpleegd> op 2 december 2022.

3 Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2020/arbeidsmarktprofiel-van-zorg-en-welzijn/3-kenmerken-branches-zorg-en-welzijn,geraadpleegd> op 25 januari 2021.

hun werk om werkwijzen en oplossingen vanuit verschillende kanten te belichten.⁴ In zulke teams hebben begeleiders meer ruimte om afspraken te maken over de uitvoering en continuïteit van het werk. Ook krijgt de ondersteuning vorm in samenspraak en samenwerking in de driehoek van begeleider, cliënt en diens ouders, verwanten of wettelijke vertegenwoordiger. Ten slotte zijn er vrienden en kennissen, vrijwilligers, de school, het werk, clubs en verenigingen die een rol kunnen spelen in het leven van de client. Met al deze partijen kan de begeleider in meer of mindere mate te maken hebben om cliënten in staat te stellen het leven te leiden dat ze willen.

Begeleiders hebben de opdracht om mensen met een beperking te ondersteunen om een betekenisvolle plaats en rol in de samenleving in te nemen, op welk gebied dan ook. Dat is maatwerk. De ondersteuning moet aansluiten bij de individuele wensen, voorkeuren en mogelijkheden van de cliënt en bestaat uit persoonsgerichte zorg en begeleiding en het organiseren van activiteiten op alle gebieden die essentieel zijn voor iemands kwaliteit van bestaan (zie overzicht 1).

Overzicht 1

Domeinen van kwaliteit van bestaan en de ondersteuning die op die gebieden kan worden geboden als cliënten daaraan behoefte hebben

Domeinen	Voorbeelden van ondersteuning
Lichamelijk welbevinden	<ul style="list-style-type: none"> - letten op de gezondheid van de cliënt en een gezonde leefstijl stimuleren - cliënten helpen bij de lichamelijke verzorging - activiteiten organiseren zoals sporten, wandelen en gezond eten
Psychisch welbevinden	<ul style="list-style-type: none"> - risico's (zoals depressieve gevoelens en agressief gedrag) herkennen en veranderingen in het psychisch welbevinden signaleren, die met de cliënt bespreken en in overleg passende en preventieve maatregelen nemen - de cliënt ondersteunen bij het organiseren van hulp vanuit het eigen netwerk
Interpersoonlijke relaties	<ul style="list-style-type: none"> - situaties creëren waarin de client in contact komt met anderen - het opbouwen en onderhouden van relaties met anderen ondersteunen, zowel in aantal als in de kwaliteit van de relatie - de belangen van de cliënt en ouders behartigen
Deelname aan de samenleving	<ul style="list-style-type: none"> - het regelen van vrijwilligerswerk als de cliënt dat wil - contact maken met de naaste woonomgeving en gebruikmaken van hulp die van daaruit wordt aangeboden - de privacy of veiligheid van de cliënt beschermen
Materieel welzijn	<ul style="list-style-type: none"> - zorgen voor een prettige, aantrekkelijke en schone woonomgeving - zorg dragen voor spullen dat nodig zijn, zoals een leeslamp, fiets of rolstoel
Zelfbepaling	<ul style="list-style-type: none"> - cliënten zoveel mogelijk invloed en keuzes bieden - cliënten maximaal in staat stellen controle te krijgen over hun eigen leven, zelf richting aan hun leven te geven en zelf beslissingen te nemen
Belangen	<ul style="list-style-type: none"> - de privacy en behoefte aan rust van cliënten respecteren - het optimaliseren van de uitoefening van de rechten als burger (zoals stemrecht) en de rechten als cliënt (zoals het recht om te klagen)

Noot. Mede gebaseerd op Nijhof & Vunderink (2015), Stichting Perspekt (2014) en Stichting Fleuroja (2014).

4 Bron: *Werkboek teamontwikkeling*, geraadpleegd van <https://www.kennispleingehandicaptensector.nl/samenwerken-in-de-wijk/werkboek-teamontwikkeling-begeleiden-na-transitie> op 8 mei 2020.

Om ondersteuning te kunnen bieden die aansluit bij de wensen, behoeften en mogelijkheden van de cliënt, moeten begeleiders de cliënt goed kennen. Contact kunnen maken met cliënten is daarvoor onontbeerlijk. Dat is de kern van het vak: écht contact maken en in gesprek gaan met mensen bij wie dat vaak niet vanzelf gaat. Begeleiders hebben een goed ontwikkeld empathisch vermogen, zijn voortdurend gericht op het begrijpen van het gedrag van de cliënt, proberen aan te voelen hoe die in z'n vel zit, stemmen de communicatie af op de cliënt, luisteren goed en signaleren wat goed loopt of wat misgaat of dreigt te gaan. Begeleiders helpen cliënten hun leven te structureren, bieden daardoor veiligheid en weten die te waarborgen. Ook zijn zij er steeds op gespist om te achterhalen wat belangrijk en zinvol is voor de cliënt en hoe dat in stand kan worden gehouden of kan worden gerealiseerd. Begeleiders weten de cliënt te motiveren, stimuleren, ondersteunen en activeren om deel te nemen aan activiteiten, gezond te leven, nieuwe ervaringen op te doen en hun zelfstandigheid te bewaren of te vergroten. Begeleiders zijn voortdurend bezig het leven betekenisvol te maken voor de cliënt. Ze kunnen daarbij een balans vinden tussen wat de client zelf kan en wat aan ondersteuning nodig is.

Door het ondersteunen van cliënten en het dagelijkse contact dat je als begeleider met hen hebt, bouw je een relatie met hen op. Deze professionele werkrelatie wordt ook wel zorgrelatie genoemd. Het is van belang dat je als begeleider in die relatie authentiek bent; je moet dicht bij jezelf blijven, doen wat bij je past. Een goede zorgrelatie heeft veel invloed op de (ervaren) kwaliteit van zorg en kwaliteit van bestaan voor de cliënt en het is daarom van belang die regelmatig met de cliënt te evalueren en zo nodig te verbeteren. Dat gebeurt ook met het team en professionals uit andere vakgebieden, omdat cliënten zorg en ondersteuning ontvangen van meerdere zorgverleners. Teamleden gaan vaak verschillend met de cliënt om en kunnen op dit gebied van elkaar leren.⁵ Begeleiders ontwikkelen zich en houden hun kennis en kunde op peil om de gevraagde ondersteuning zo goed mogelijk te kunnen leveren.

Begeleiders ondersteunen cliënten zowel individueel als in groepsverband en doen dat, zoals eerder beschreven, zoveel mogelijk in samenspraak en samenwerking met cliënten zelf, hun netwerk (familie, verwanten, wettelijke vertegenwoordiger of andere betrokkenen, zoals vrijwilligers), collega's, behandelaars en andere professionals. Begeleiders moeten kunnen omgaan met spanningen en verschillen tussen de wensen, mogelijkheden, normen en waarden van deze betrokkenen. De insteek is steeds om wat goed is voor de cliënt en wat die wil en kan, te verenigen met de inbreng van ouders, verwanten en vertegenwoordigers en begeleiders en met de mogelijkheden die er zijn als begeleider.

Om de ondersteuning goed te laten aansluiten bij de wensen en mogelijkheden van de cliënt, wordt voor elke cliënt een eigen ondersteuningsplan gemaakt. Hierin staat welke afspraken met de client en zijn of haar wettelijke vertegenwoordiger zijn gemaakt over de doelen van de ondersteuning en wie wat doet om die doelen te bereiken⁶. Het ondersteuningsplan wordt in samenspraak met de cliënt en diens netwerk opgesteld en is leidraad voor het dagelijks werk van begeleiders.

Begeleiders krijgen in toenemende mate te maken met technologie. Dat betreft zowel de inzet van technologie (zoals e-health) in de ondersteuning zelf, als het ondersteunen van cliënten bij

5 Vooral gebaseerd op *Aan de slag met de zorgrelatie*, geraadpleegd van <https://www.kennispleingehandicaptensector.nl/eigen-regie/zorgrelatie> op 8 mei 2022.

6 Bron: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2009-131.html>, geraadpleegd op 27 april 2022.

het gebruik van domotica, social media en internet. Steeds meer organisaties in de gehandicaptenzorg maken gebruik van toezichhoudende technologie, zoals bewegingssensoren en camera's (Out et al, 2018). Organisaties verwachten in de toekomst meer gebruik te gaan maken van technologieën als robots, slimme sensoren en systemen voor automatische verslaglegging (IJland & Rijken, 2019). Begeleiders moeten kunnen omgaan met de kansen, mogelijkheden en risico's van dergelijke technologieën, weten wat cliënten willen en daarover met cliënten en hun netwerk afspraken maken. Begeleiders hoeven op dit gebied niet alles zelf te weten en te kunnen, maar wel weten op wie ze in de organisatie een beroep kunnen doen om hen daarbij te helpen.

Belangrijke kwaliteiten waarover begeleiders moeten beschikken, zijn sensitief, authentiek, creatief, flexibel en stressbestendig zijn. Ook moeten begeleiders goed kunnen observeren, signaleren, stimuleren, communiceren, meedenken maar ook grenzen kunnen stellen, coachen, omgaan met onvoorziene situaties, (multidisciplinair) samenwerken, plannen en organiseren, multitasken, van aanpakken weten, methodisch (cyclisch) werken en problemen kunnen oplossen en meewerken aan veranderingen. Reflecteren is een kerncompetentie. Dit houdt in dat beroepskrachten regelmatig bij zichzelf nagaan wat ze goed doen en wat beter moet of kan en dat ze elkaar en de organisatie kunnen aanspreken op dingen die niet goed gaan. Andere eigenschappen die van begeleiders worden gevraagd, zijn het goede voorbeeld geven, eerlijk zijn, niet oordelen, cliënten in hun waarde laten, de effecten van je gedrag kunnen inschatten, geduld en doorzettingsvermogen hebben, kunnen relativeren, stevig in je schoenen staan, persoonlijk leiderschap, creativiteit, digitale geletterdheid, zelfregulerend vermogen en beschikken over sociale en culturele vaardigheden.

Om goede zorg te kunnen bieden, te kunnen omgaan met de voortdurende veranderingen in het werk en plezier in het werk te blijven houden, is het van belang dat begeleiders zich gedurende hun loopbaan continue blijven ontwikkelen. Een voorwaarde daarvoor is een positieve leercultuur in de organisatie. Dat begint met het informele leren op het werk door de taken die begeleiders verrichten en de feedback die zij elkaar op de werkvloer geven. Een tweede voorwaarde voor een goede leercultuur is een veilige leeromgeving. Begeleiders moeten durven te experimenteren, dingen uit te proberen, elkaar daarover vragen te stellen (Waarom koos je hiervoor?) en aan te geven als ze iets onvoldoende begrijpen.

Ten slotte hebben begeleiders een taak in het begeleiden en inwerken van nieuwe collega's, die vanwege de tekorten aan begeleiders hard nodig zijn. Dat is van belang omdat nieuwe medewerkers zich dan al snel de kennis en vaardigheden eigen maken die ze in het werk nodig hebben en de cultuur van de organisatie leren kennen. Ook kan een goede inwerkperiode voorkomen dat nieuwe (jonge) medewerkers snel weer vertrekken. Ook omdat er steeds vaker mensen vanuit een andere baan in de gehandicaptenzorg komen werken, voor wie de opleiding een flinke belasting kan zijn, is het van belang nieuwe medewerkers zo in te werken en zo lang te coachen, dat ze blijven en plezier in hun werk hebben. Uiteindelijk krijgen cliënten daarmee de ondersteuning die aansluit bij hun wensen, behoeften en mogelijkheden.

3 Beroepsvarianten

3.1 Inleiding

Begeleiders zijn er in diverse soorten en maten die in dit hoofdstuk worden beschreven. Eerst wordt kort aangegeven welke varianten worden onderscheiden en daarna, per variant, wat de kern van het werk is, met wie wordt samengewerkt en welke verantwoordelijkheden bij de variant horen. Een uitgebreide opsomming van de taken die worden uitgevoerd, staat in bijlage E. De competenties die daarvoor nodig zijn, staan in bijlage F.

3.2 Vijf varianten

Gelet op takenpakket, benodigde competenties, vereist (minimum) werk- en denkniveau en gebruikte functiebenamingen, worden in dit beroepscompetentieprofiel vijf varianten van het beroep begeleider onderscheiden:

- *assisterend begeleider*: biedt zorg en ondersteuning aan cliënten, assisteert begeleiders bij hun werk, zorgt ervoor dat de woonlocatie of het activiteitencentrum netjes en opgeruimd is en is verantwoordelijk voor de huishoudelijke taken;
- *begeleider*: voert het ondersteuningsplan uit en is samen met cliënten en collega's verantwoordelijk voor de dagelijkse zorg en begeleiding op de woonlocatie of in het dagcentrum;
- *persoonlijk begeleider*: stelt samen met de cliënt en diens ouders of wettelijke vertegenwoordiger het ondersteuningsplan op en ondersteunt cliënten bij hun dagelijkse activiteiten en persoonlijke ontwikkeling;
- *gespecialiseerd begeleider*: is gespecialiseerd op een bepaald gebied, zoals het ondersteunen van cliënten met langdurige en complexe problematiek, het ondersteunen van het netwerk van cliënten of het bevorderen van gezondheid;
- *coördinerend begeleider*: coördineert de werkzaamheden van het team, houdt het overzicht over de cliënten, de zorgplannen en de algehele gang van zaken en is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zorg op de locatie.

Niet in elke organisatie zullen steeds alle varianten voorkomen en ook kan het precieze takenpakket voor eenzelfde variant in verschillende organisaties op eigen wijze worden ingevuld en verschillende accenten kennen. Maar juist vanwege de diversiteit aan functies in de gehandicaptenzorg, zijn deze vijf varianten onderscheiden. Ze bieden houvast aan organisaties om (eigen) functies te onderscheiden en beschrijven en aan het beroepsonderwijs om hun opleidingen op te richten.

In overzicht 2 staan voorbeelden van functienamen waarmee de varianten in zorgorganisaties worden aangeduid en de minimale eisen die worden gesteld aan het werk- en denkniveau die bij de varianten horen.

Overzicht 2

Varianten van het beroep begeleider in de gehandicaptenzorg

Varianten	Vereist werk- en denkniveau	Voorbeelden van functienamen
assisterend begeleider	mbo-niveau 2	ondersteunend medewerker, ondersteunend begeleider, helpende, begeleider A+, ondersteuner, assistent ondersteuner, gastvrouw, assistent begeleider, cliëntbegeleider, ondersteunend zorgmedewerker, locatie-ondersteuner
begeleider	mbo-niveau 3	ouderenbegeleider, begeleider nachtdienst, assistent wooncoach, begeleider wonen, begeleider wonen en dagbesteding, jongerenbegeleider, assistent pedagogisch medewerker, praktijkondersteuner A, praktijkondersteuner B, weekendhulp
persoonlijk begeleider	mbo-niveau 4	wooncoach A, vrijetijdscoach, inloopcoach A, pedagogisch medewerker A, leerwerkcoach A, medior begeleider, activiteitenbegeleider, werkbegeleider, flexbegeleider
gespecialiseerd begeleider	hbo-associate degree	meewerkend teamcoach, specialistisch begeleider, regiebegeleider, teamcoach complex gedrag, teamleider participatie, ambulante gezinshulpbehandelaar
coördinerend begeleider	hbo-bachelor	coördinerend ambulante begeleider, senior begeleider, wooncoach B, inloopcoach B, buurtcirkelcoach, begeleider C, pedagogisch medewerker B, leerwerkcoach B, cliëntondersteuner sociaal wijkteam, gezinsbegeleider, ambulante gezinshulpverlener, cliëntondersteuner, zorgbemiddelaar

3.3 Assisterend begeleider

De assisterend begeleider verricht huishoudelijke en verzorgende werkzaamheden, ondersteunt cliënten bij de persoonlijke en uiterlijke verzorging en assisteert begeleiders en persoonlijk begeleiders bij de uitvoering van het werk. Ze heeft in de (assistentie bij de) ondersteuning van cliënten meestal te maken met weinig complexe, stabiele situaties. Ze kent de protocollen en voorschriften en handelt daarnaar, als het moet in overleg met begeleiders en persoonlijk begeleiders.

De assisterend begeleider werkt bijna altijd samen met anderen of onder toezicht van andere begeleiders. Ze werkt niet individueel met groepen, maar assisteert de begeleider en persoonlijk begeleider hierbij. In stabiele, voorspelbare en individuele situaties werkt ze zelfstandig. Ze deelt dan zelf haar werkzaamheden in. Ze is in staat eenvoudige problemen op te lossen die te maken hebben met de individuele begeleiding of het groepsproces. Dat doet ze met behulp van bestaande procedures en richtlijnen of, als dat nodig is, door het raadplegen van (persoonlijk) begeleiders. Ook bij complexe problemen of als ze twijfelt, doet ze op hen een beroep.

De assisterend begeleider is verantwoordelijk voor de manier waarop ze haar taken uitvoert, maar ze is niet verantwoordelijk voor wát ze uitvoert. Ze legt verantwoording af over haar werkzaamheden aan begeleiders en/of de leidinggevende. Ze vraagt actief feedback op haar handelen.

3.4 Begeleider

De begeleider voert het ondersteuningsplan uit en is samen met cliënten en collega's verantwoordelijk voor de dagelijkse zorg en begeleiding op de woonlocatie of in het dagcentrum. Ze voert niet alleen de werkzaamheden uit, maar bedenkt ook nieuwe activiteiten en organiseert die ook. Ook levert ze een bijdrage bij de totstandkoming van het ondersteuningsplan. Daarnaast heeft ze een coachende rol ten opzichte van collega's in de groep, zoals assisterend begeleiders. De begeleider is in staat om ook in complexe en weinig stabiele situaties te handelen en in te spelen op veranderende omstandigheden en een veranderende hulpvraag. Ze houdt voortdurend in de gaten of de activiteiten, de manier van communiceren en de begeleiding en verzorging nog aansluit bij de behoefte van de cliënt. Ze signaleert (non-)verbaal gedrag en veranderingen in bijvoorbeeld gezondheid, interpreteert dat en past daar het aanbod op aan. Ze overlegt hierover met collega-begeleiders of de persoonlijk begeleider. Ze is op de hoogte van protocollen en voorschriften en handelt daarnaar.

De begeleider legt verbanden tussen verschillende gebeurtenissen op het werk en achterhaalt de achterliggende vraag bij de cliënt. Ze is in staat om verband te leggen tussen dergelijke gebeurtenissen en het plan van aanpak. Ze onderzoekt de oorzaken van bepaalde situaties en weet een vertaalslag te maken naar mogelijke oplossingen. Ze legt een duidelijke koppeling tussen het eigen handelen en het uiteindelijke resultaat dat de cliënt wil bereiken.

De begeleider werkt op woonlocaties alleen of in teamverband. Ze voert zelfstandig gesprekken met de cliënt en als dat gewenst is ook met het netwerk van de cliënt. Ze kan goed inschatten wanneer ze moet overleggen met collega's of leidinggevendenden. Ze kaart aan wanneer de inzet van andere disciplines of organisaties nodig is en levert input voor het ondersteuningsplan van de cliënt. Zij hoeft meestal niet zelfstandig een besluit te nemen waarvan de gevolgen niet te overzien zijn, maar doet dit in samenspraak met een persoonlijk begeleider of de leidinggevende.

De begeleider die dagactiviteiten verzorgt, is over het algemeen samen met anderen (veelal een persoonlijk begeleider of een leidinggevende) verantwoordelijk voor de werkzaamheden die ze verricht, zowel waar het gaat om het bedenken, plannen, uitvoeren als evalueren van die activiteiten. Ook is ze, samen met anderen, verantwoordelijk voor de continuïteit van de begeleiding van de cliënt. Ze is meestal niet eindverantwoordelijk voor het doen en laten in de groep.

3.5 Persoonlijk begeleider

Ook de persoonlijk begeleider ondersteunt cliënten bij hun dagelijkse activiteiten, maar is daarnaast degene die samen met de cliënt en diens ouders/verwanten of wettelijke vertegenwoordiger het ondersteuningsplan opstelt. De persoonlijk begeleider is ook aanspreekpunt en degene die contact onderhoudt met andere betrokken zorgverleners. In vergelijking met assisterend begeleiders en begeleiders hebben persoonlijk begeleiders vaker te maken met complexe en onvoorspelbare situaties. Ze kunnen goed omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag en moeten zelfstandiger het werk vorm kunnen geven dan assisterend begeleiders en begeleiders. Persoonlijk begeleiders maken gebruik van hun grotere kennis op het gebied van ontwikkelingspsychologie, systeemtheorie en ziektebeelden om (non-)verbale signalen te interpreteren en de aanpak daarop aan te passen. Vaak heeft de persoonlijk begeleider ook taken op het gebied van het registreren en coördineren van de zorg en ondersteuning.

De persoonlijk begeleider kan bij haar werkzaamheden te maken krijgen met (grote) risico's, bijvoorbeeld met betrekking tot de gezondheid van de cliënt. Ze overziet de gevolgen van haar eigen handelen en is in staat dat helder uiteen te zetten en toe te lichten. Meer dan assisterend begeleiders en begeleiders wordt de persoonlijk begeleider geacht om in crisissituaties of als aanpakken niet brengen wat daarvan werd verwacht, alternatieven en oplossingen aan te dragen en (in teamverband) besluiten te nemen. Ze kan improviseren en creatieve, vaak nog niet eerder bedachte aanpakken en oplossingen bedenken. Ze kan snel inspelen op veranderende behoeften en snel schakelen. Op verschillende gebieden ontwikkelt en geeft de persoonlijk begeleider trainingen aan cliënten. Ook ontwikkelt en evalueert de persoonlijk begeleider protocollen en voorschriften.

Zoals aangegeven, stelt de persoonlijk begeleider samen met de cliënt en diens wettelijke vertegenwoordiger

ondersteund die speciale aandacht vragen en waarin sprake is van één of meer van de volgende kenmerken:

- er moeten standaarden of handelingsvoorschriften worden ontwikkeld;
- bij het opstellen en evalueren van het ondersteuningsplan zijn meerdere disciplines betrokken;
- de cliënt zelf of diens omgeving (kennissen, vrienden, familieleden, wettelijke vertegenwoordiger) belemmeren een efficiënte en effectieve ondersteuning;
- de noodzaak snel en zelfstandig in te grijpen.

Er zijn tal van situaties die complex zijn of kunnen worden, die zeer van elkaar verschillen; daarom zijn er ook verschillende specialisaties. Maar die situaties hebben gemeen dat het reguliere ondersteuningsaanbod onvoldoende aansluit bij de (combinatie van) zorgvragen. Gespecialiseerd begeleiders zijn door ervaring en/of scholing (via een associate degree-opleiding) deskundig geworden om met bepaalde complexe situaties om te gaan.

Ook de gespecialiseerd begeleider werkt in een team aan het verlenen van zorg en ondersteuning aan cliënten, maar heeft daarin dus een speciaal aandachtsgebied. Op dat gebied heeft de gespecialiseerd begeleider een voortrekkersrol, waarin ze zowel complexe problemen aanpakt, als het team daarin meeneemt, vraagbaak is voor collega's en het management kan adviseren. Op het gebied van haar specialisatie is de gespecialiseerd begeleider verantwoordelijk voor haar eigen werkzaamheden maar deels ook voor de resultaten die andere teamleden weten te realiseren op dat gebied.

3.7 Coördinerend begeleider

De coördinerend begeleider stemt de werkzaamheden van teamleden op elkaar af, houdt het overzicht over de cliënten en bewaakt zorgplannen en de algehele gang van zaken. Ook draagt de coördinerend begeleider zorg voor het oplossen van problemen in zeer complexe en meervoudige (behandel)situaties. Ze coördineert daarbij de samenwerking, zorgt voor continuïteit in de samenwerking en voert de regie. Ze is in staat om over de grenzen van haar vakgebied heen te kijken en ideeën, concepten en kennis uit andere vakgebieden te gebruiken in de directe zorgverlening. Ze houdt zich bezig met de inhoudelijke ontwikkeling van het vak door de kwaliteit van het werk te toetsen en de inhoud te verbeteren op basis van evidence-based handelen. Ze kan een bijdrage leveren aan (wetenschappelijk) onderzoek.

In het werk van coördinerend begeleiders kunnen verschillende accenten liggen. Als de ondersteuning erop is gericht om mensen met een beperking een zo normaal en zelfstandig mogelijk leven te laten leiden, dan ligt het accent in de beroepsuitoefening op hulpverlening. Naast het leveren van de benodigde zorg en ondersteuning, neemt het motiveren en stimuleren naar zelfstandig functioneren van cliënten een belangrijke plaats in. Als dat gebeurt ligt in de functie het accent op coachen.

Centrale waarde in de zorg en ondersteuning aan mensen met een beperking is dat ze de regie hebben over hun eigen leven en van daaruit ook regie over de zorg en ondersteuning die zij ontvangen. De coördinerend begeleider adviseert, stimuleert en ondersteunt cliënten daarbij en werkt continu aan het verbeteren van de eigen regie van cliënten.

De coördinerend begeleider heeft diverse verantwoordelijkheden. Allereerst is ze verantwoordelijk voor de gang van zaken tijdens het werk. Daarnaast is ze verantwoordelijk voor de ontwikkeling, de uitvoering en (als dat nodig is) de bijstelling van het ondersteuningsplan en de kwaliteit

daarvan. Een kerntaak van de coördinerend begeleider is de evaluatie van de zorg en ondersteuning. Meestal vindt deze achteraf plaats, maar ook tijdens het aanpassen van het zorg en ondersteuningsplan wordt er al geëvalueerd. Bovendien is deze terugkoppeling essentieel in het kader van het professioneel handelen. Dat is een belangrijke verantwoordelijkheid van de coördinerend begeleider: het optimaliseren van de kwaliteit van het professioneel handelen van de teamleden. Reflectie vormt hierbij een wezenlijk onderdeel, maar dat geldt ook voor vakliteratuur bijhouden, congressen bezoeken, cursussen volgen en leren van anderen. Ten slotte is de coördinerend begeleider verantwoordelijk voor uitvoering, kwaliteit en continuïteit van de zorg op de locatie.

4 Beroepscontext

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke voorschriften en organisaties voor het werk van begeleiders relevant zijn. Wat de organisaties betreft, wordt onderscheidt gemaakt tussen de arbeidsorganisaties waarin zij werkzaam zijn, de werkgevers- en werknemersorganisaties die van belang zijn en de branche- en beroepsverenigingen waarvan zij lid kunnen zijn.

4.2 Wettelijke eisen die voor begeleiders gelden

Voor begeleiders gelden geen wettelijke diploma-eisen om het beroep te mogen uitoefenen. Zorgorganisatie zijn verantwoordelijk voor het leveren van aantoonbaar kwalitatief verantwoorde zorg door vakbewame professionals. Inspectie Gezondheid en Jeugd ziet hier op toe. Wel is het mogelijk dat organisaties bij indiensttreding een actuele Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) vragen, of dat gemeenten dit als eis in hun verordening opnemen. Als een zorgaanbieder vermoedt dat een medewerker niet voldoet aan de eisen voor het afgeven van een bewijs van goed gedrag, kan hij binnen tien weken een VOG eisen van de desbetreffende medewerker. In 2008 heeft de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland een convenant gesloten met werknemersorganisaties en cliëntenorganisaties over preventie van seksueel misbruik. Hierin is opgenomen dat lidinstellingen vanaf 2008 aan alle *nieuwe* medewerkers een VOG vragen.⁷

Vanuit het programma Sociaal Welzijn Versterkt is in 2018 een beroepscode voor de sociaal werker opgesteld. Hierin worden de normen beschreven waaraan sociaal werkers in hun professioneel handelen moeten voldoen. Deze code is geen wet, maar beroepskrachten (waaronder begeleiders in de gehandicaptenzorg) worden wel geacht de code na te leven.

4.3 Organisaties waarin begeleiders werken

In de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), worden de volgende organisaties voor gehandicaptenzorg onderscheiden:

- huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten:
 - * verzorging en begeleiding in een beschermende woonomgeving van patiënten met een verstandelijke beperking;
 - * aanbieden van vormings-, ontwikkelings- en arbeidsactiviteiten als dagbesteding voor verstandelijke gehandicapten en dementerende ouderen;
 - * zorgboerderijen (activiteitenbegeleiding van gehandicapten rondom het boerenerf);
- huizen en dagverblijven voor niet-verstandelijk gehandicapte cliënten;
- ondersteuning en begeleiding voor gehandicapten: MEE-organisaties en informatie- en adviesverstrekking van en ondersteuning aan gehandicapten en mensen in hun directe omgeving, gericht op integratie in de maatschappij.

⁷ Bron: <https://www.vgn.nl/nieuws/verklaring-omtrent-het-gedrag-vog-de-wmo>, geraadpleegd op 16 februari 2022.

Begeleiders en persoonlijk begeleiders zijn vooral werkzaam in de eerste categorie organisaties: huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten. Daarnaast ondersteunen persoonlijk begeleiders (vanuit die organisaties) ook cliënten thuis.

Met de opkomst van het sociaal domein⁸, werken er ook beroepskrachten in een sociaal wijkteam of jeugdteam van de gemeente. Dat betreft 0,7 procent van de werknemers in de gehandicaptenzorg.⁹

4.4 Werkgevers- en werknemersorganisaties

Voor de gehandicaptenzorg zijn de volgende werkgeversorganisaties en vakbonden relevant:

- Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN);
- Nederlandse Vereniging voor Artsen en Verstandelijk gehandicapten (NVAVG);
- Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV);
- CNV Zorg & Welzijn;
- NU'91;
- FBZ Vakbond voor Zorgprofessionals.

De *VGN* is de vereniging van zorgaanbieders in de gehandicaptenzorg. De vereniging behartigt de collectieve belangen van de leden en vertegenwoordigt de branche in het publieke debat. Er zijn 180 zorgaanbieders lid van de *VGN*¹⁰.

De *NVAVG* is de beroepsvereniging voor artsen die werken in de gehandicaptenzorg (AVG's). Sinds begin 2000 is het vakgebied Geneeskunde voor verstandelijk gehandicapten erkend als een zelfstandig specialisme. In Nederland zijn zo'n 230 geregistreerde AVG's werkzaam. De *NVAVG* heeft 'ruim 300 leden'. Naast de AVG's betreft dat leden die basisarts, huisarts of jeugdarts zijn.¹¹

De *FNV* is de grootste Nederlandse vakbond, met in totaal bijna 1 miljoen leden. De *FNV* is in tal van sectoren actief, waaronder de gehandicaptenzorg, die valt onder *FNV Zorg & Welzijn*.

CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van *CNV Connectief*, is een van oorsprong christelijk vakbond en heeft 32.000 leden.¹²

NU'91 (Nieuwe Unie '91) is een beroepsorganisatie voor verpleegkundigen en verzorgenden 'en daaraan verwante beroepen'. *NU'91* heeft ongeveer 40.000 leden.¹³

8 Met deze term worden alle taken van een gemeente bedoeld op het gebied van zorg, participatie en zelfredzaamheid, werk en jeugdhulp. Bron: <https://www.stimulansz.nl/sociaal-domein-wmo-2015-participatiewet-en-jeugdwet/>, geraadpleegd op 4 december 2022.

9 Bron: <https://www.azwinfo.nl/wp-content/uploads/2020/06/azw-gehandicaptenzorg.pdf>, geraadpleegd op 15 februari 2022.

10 Bron: <https://www.vgn.nl/leden>, geraadpleegd op 16 februari 2022.

11 Bron: <https://nvavg.nl/>, geraadpleegd op 16 februari 2022.

12 Bron: <https://zorgenwelzijn.cnvconnectief.nl/cnv-zorg-welzijn/wie-wij-zijn/>, geraadpleegd op 1 februari 2021.

13 Bron: <https://www.nu91.nl/wp-content/uploads/2021/02/Jaarverslag-NU91-2019.pdf>, geraadpleegd op 16 februari 2022.

FBZ is een federatie van 24 (beroeps)verenigingen waarvan vooral hoogopgeleide zorgprofessionals lid zijn. Ook de NIP en NVO (zie 4.5) zijn lid van de FBZ.¹⁴

4.5 Branche- en beroepsverenigingen

Onder een branchevereniging verstaan we (meestal) een vereniging of stichting die in een bepaalde branche voor haar leden werkt aan een diversiteit van doelen, maar belangenbehartiging is hierbij de hoofdmoot. Andere activiteiten zijn: inzet van lobbyactiviteiten, bijdragen aan ontwerp van wetgeving, cao-onderhandeling, het geven van juridisch advies, het organiseren van bijeenkomsten, collectieve inkoop, et cetera. Een beroepsvereniging betreft meestal een groep professionals binnen hetzelfde vakgebied die zich hebben georganiseerd en zich inzetten voor de ontwikkeling en kwaliteitsborging van de professional en het vakgebied.¹⁵

In de gehandicaptenzorg zijn er vijf branche- en beroepsverenigingen:

- Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW);
- V&VN Verstandelijk GehandicaptenZorg;
- Nederlands Instituut van Psychologen (NIP);
- Nederlandse vereniging van pedagogen en psychologen (NVO);
- Ieder(in).

De *BPSW* is de beroepsvereniging van professionals in het sociaal werk, waaronder begeleiders in de gehandicaptenzorg. De vereniging werkt aan de ontwikkeling, kwaliteitsbewaking en profilering van het sociaal werk en behartigt de belangen van haar leden. Daarnaast biedt de BPSW-school trainingen, masterclasses, intervisie en supervisie.¹⁶ Zij biedt onderdak aan maatschappelijk werkers, jeugd- en gezinsprofessionals en sociaal agogen.

De *V&VN Verstandelijk GehandicaptenZorg* is een afdeling van de V&VN, de beroepsvereniging van verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten. Deze beroepsvereniging heeft 105.000 leden¹⁷. Volgens de V&VN werken er ruim 30.000 verpleegkundigen en verzorgenden in de zorg voor mensen met een verstandelijke handicap¹⁸.

Het *NIP* is de beroepsvereniging van psychologen. De vereniging ondersteunt haar leden, bewaakt de professionele norm van het vak en bevordert een hoge wetenschappelijke standaard. Er zijn 13.000 psychologen lid van het NIP.¹⁹

De *NVO* is de beroepsvereniging van en voor universitair opgeleide pedagogen en orthopedagogen en heeft drie kerntaken: belangenbehartiging, dienstverlening en kwaliteitsborging. De NVO heeft 8.500 leden.²⁰

14 Bron: <https://www.fbz.nl/over-fbz/partners/>, geraadpleegd op 16 februari 2022.

15 Bron: <https://nl.linkedin.com/pulse/verschil-tussen-branche-en-beroepsorganisatie-kees-boonman>, geraadpleegd op 26 januari 2021.

16 Bron: <https://www.bpsw.nl/over-bpsw/>, geraadpleegd op 16 februari 2022.

17 Bron: <https://www.venvn.nl/over-v-vn/>, geraadpleegd op 16 februari 2022.

18 Bron: <https://www.venvn.nl/afdelingen/verstandelijk-gehandicaptenzorg/>, geraadpleegd op 16 februari 2022.

19 Bron: <https://www.psynip.nl/het-nip/over-het-nip/>, geraadpleegd op 16 februari 2022.

20 Bron: <https://www.nvo.nl/over-de-nvogeraadpleegd> op 16 februari 2022.

Ieder(in) is een koepelorganisatie van landelijke en regionale/lokale belangenorganisaties en patiëntenverenigingen van mensen met een beperking of chronische ziekte. De vereniging heeft 238 leden.²¹

²¹ Bron: <https://iederin.nl/over-iederin/>, geraadpleegd op 16 februari 2022.

Bijlage A – Literatuurlijst

- Beroepsvereniging Professionals in Sociaal Werk. (2021). *Beroepsprofiel professionals in sociaal werk*. [Versie 0.1]. Utrecht: BPSW.
- Bureau HHM. (2021). *Perspectief op persoonsgerichte zorg. Leidraad voor mensen met beperkingen en intensieve zorgvragen (generiek deel)*. Utrecht: VGN.
- Coolen, Jan. (2017). *Kwaliteitskader gehandicaptenzorg 2017-2022. Landelijk kader binnen de Wlz*. Utrecht: VGN.
- Derksen, Karin & Herman Boers. *Werkboek teamontwikkeling*. Utrecht: In voor Zorg!
- Herwaarden, Aniek van, Els W. M. Rommes & Nienke C. Peters-Scheffer (2021) Cultural competence in lifelong care and support for individuals with intellectual disabilities, *Ethnicity & Health*, 26:6, 922-935, DOI: 10.1080/13557858.2019.1591348
- Hoogeboom, F. (2021). *Ontwikkelingen in dagbesteding: kansen en knelpunten*. Utrecht: Anderson, Elffers, Felix.
- Ijland, Chantal & Eveline Rijken. (2019). *Bevindingen veldarena gehandicaptenzorg*. (z.p.): HRM.
- Kersten, M. C. O., Taminiau, E. F., Weggeman, M. C. D. P., & Embregts, P. J. C. M. (2022). Contextual factors related to the execution of knowledge strategies in intellectual disabilities organizations. *Knowledge and Process Management*, 1–13. <https://doi.org/10.1002/kpm.1700>
- Meijs, Marian van der Meijs & Frank Peters. (2016). *De betekenis van het werken aan een inclusieve samenleving voor de competentieprofielen in de gehandicaptenzorg*. Nijmegen: KBA Nijmegen.
- Nijhof, Eline & Lydia Vunderink. (2015). *Het in kaart brengen van de kwaliteit van bestaan in de gehandicaptenzorg en -ondersteuning. Inventarisatie van instrumenten die worden gebruikt*. Barneveld: Significant.
- Out, Kim, Ilse Swinkels, Myrah Wouters, Judith Sinnige & Anke de Veer. (2017). *Het gebruik van eHealth in de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking*. Utrecht/Den Haag: NIVEL/Nictiz.
- Overwijk, Annelies. (2022). *Lifestyle Opportunities. Supporting a healthy lifestyle of people with moderate to profound intellectual disabilities* (Proefschrift). Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Panhuijzen, Barbara & Sonja Liefhebber. (2020). *Proeve van een Atlas voor Competentie-ontwikkeling. Rapportage van de kapstok, eerste analyse en de bevindingen*. Utrecht: MOVISIE.

- Peters, Frank. (2020). *Trends en ontwikkelingen in zorg en welzijn. Fundament voor een visiedocument*. Utrecht: Stuurgroep Atlas voor competentie-ontwikkeling.
- Peters, Frank. (2021). *Beroepeninformatie begeleiders en persoonlijk begeleiders in de gehandicaptenzorg*. Nijmegen: KBA Nijmegen.
- Raad Volksgezondheid & Samenleving. (2020). *Applaus is niet genoeg. Anders waarderen en erkennen van zorgverleners*. Den Haag: RVS.
- Smeijsters, Henk. (2009). Onderzoek in en door de praktijk en practice based evidence in de lerende organisatie. *TH&MA - Tijdschrift voor Hoger Onderwijs & Management*, 1, p. 4-14.
- Sociaal-Economische Raad. (2021). *Aan de slag voor de zorg. Een actieagenda voor de zorgarbeidsmarkt*. [Advies 21/04]. Den Haag: SER.
- Stichting Fleuroja, 2014, *Kwaliteitszorg*, geraadpleegd op 2 mei 2022 van <https://docplayer.nl/11613865-1>
- Stichting Perspekt (2014). *eBook PREZO GZ*, geraadpleegd op 2 mei 2022
- Uijl, Arianne & Karen van de Weijer. (2022). *(H)erken jij dementie? Een handreiking voor psychodiagnostisch onderzoek door orthopedagogen en psychologen bij functionele achteruitgang of vermoedens van dementie bij mensen met een verstandelijke beperking*. [z.p.]
- Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland. (2018). *Tijd voor betrokkenheid bij afspraken over het werk. Hoe we samen het werk vormgeven*. Utrecht: VGN.
- Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland. (2020). *Visiedocument gehandicaptenzorg 2030. Een betekenisvol leven, gewoon meedoen*. Utrecht: VGN.

Bijlage B – Overzicht schriftelijke bronnen

1. Proefschrift *Lifestyle Opportunities* (Overwijck, 2022)

In dit proefschrift wordt verslag gedaan van een onderzoek naar wat begeleiders nodig hebben om cliënten te ondersteunen bij een gezonde leefstijl. Begeleiders blijken namelijk nog onvoldoende toegerust te zijn om mensen met een matige tot zeer verstandelijke beperking daarbij te helpen. Een belangrijke vaardigheid daarvoor is het gebruiken van gedragsveranderingstechnieken. De meest gebruikte technieken zijn: feedback geven op uitvoering van leefstijlgedrag, leefstijlgedrag uitleggen, dingen samen doen, uitvoering belonen, vooruitgang belonen, de omgeving veranderen, deeltaken bedenken, oefenen en voordoen.

2. Handreiking *(H)erken jij dementie?* (Uijl & Van de Weijer, 2022).

Uit de handreiking (p. 7): 'Om de ondersteuning aan mensen met een verstandelijke beperking en dementie goed vorm te kunnen geven, is het tijdig (h)erkennen van (signalen van) dementie van groot belang. Hiervoor is het nodig dat betrokkenen weten dat dementie voor kan komen bij mensen met een verstandelijke beperking, in verschillende vormen, met verschillende kenmerken, en met een verschillend beloop. Vervolgens is zorgvuldige multidisciplinaire diagnostiek essentieel. Hierbij is zowel de orthopedagoog/psycholoog, begeleider, verwanten, arts, fysiotherapeut, logopedist en andere professionals, verwanten en indien mogelijk de persoon zelf betrokken. Zo kan goede dementiezorg geboden worden met passende, persoonsgerichte ondersteuning. Deze handreiking draagt met praktische tips en een actueel overzicht van psychodiagnostische testen met name bij aan de diagnostiek van dementie bij mensen met een verstandelijke beperking'.

In de handreiking worden de volgende opmerkingen gemaakt over de kennis, behoeften en ervaringen van begeleiders op het gebied van dementie en hun rol om dementie te herkennen:

- Begeleiders zijn zich er vaak onvoldoende van bewust dat dementie bij mensen met een verstandelijke beperking voor kan komen en dat dit zich anders kan manifesteren dan bij mensen zonder een verstandelijke beperking.
- Ondersteuning van oudere mensen met een verstandelijke beperking en dementie vereist specifieke kennis van begeleiders.
- Door hun relatie met de persoon en hun professionele kennis en ervaring kunnen begeleiders uitstekend zicht hebben op (of een vermoeden hebben van) een diagnose. Voor het stellen of uitsluiten daarvan dienen ze echter altijd door te verwijzen naar iemand met een relevante BIG-registratie.
- Het succes van goede beeldvorming valt of staat met de signalen en observaties van betrokken begeleiders en verwanten rondom door hen waargenomen verandering en/of achteruitgang van gedrag bij oudere mensen met een verstandelijke beperking.

3. Artikel *Contextual factors related to the execution of knowledge strategies in intellectual disabilities organizations* (Kersten, Taminiau, Weggeman & Embregts, 2021).

In dit artikel wordt verslag gedaan van een onderzoek naar contextuele factoren die van invloed zijn op het delen en toepassen van kennis in de zorg aan mensen met een beperking. Organisaties in deze sector gebruiken strategieën om dat te stimuleren. Uit het onderzoek blijkt dat factoren die daarop van invloed zijn, zowel te maken hebben met de interne als de externe context. De interne context betreft personen binnen de organisatie en de organisatiestructuren. Bij de externe

context gaat het om de sociaal-politieke omgeving van de organisatie en samenwerkingsverbanden. De onderzoekers concludeerden dat de uitvoering van strategieën om het delen en toepassen van kennis te stimuleren en verbeteren, wordt beïnvloed door beide soorten factoren, die met elkaar in verband lijken te staan. Binnen de interne context lijkt de rol van zorgprofessionals een sleutelfactor te zijn, terwijl in de externe context de rol van beroepsgroepen en een krappe arbeidsmarkt belemmerende factoren zijn. In het artikel worden verschillende voorbeelden gegeven van de rol van de zorgprofessional, die volgens managers het delen en toepassen van kennis faciliteren:

- het toekennen van de rol van coach op dit gebied aan een senior medewerker van het team;
- een reflectieve houding, verwondering en enthousiasme in het team;
- gebruikmaken van ouders en het netwerk.

Om de precieze rol van zorgprofessionals vast te kunnen stellen, is volgens de auteurs van het artikel nader onderzoek nodig.

4. Leidraad *Perspectief op persoonsgerichte zorg* (Bureau BMH, 2021)

Uitgangspunt van het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg (zie punt 13) is de visie dat goede zorg voor mensen met langdurige beperkingen persoonsgerichte zorg is. Dat is zorg die aansluit bij hun wensen en voorkeuren, afgestemd is op het leven van de individuele cliënt en waarbij verwanten en vrienden echt betrokken zijn. De leidraad biedt handvatten om deze visie op organisatieniveau uit te werken. Nagegaan is welke bijdragen in de leidraad van begeleiders worden gevraagd om persoonsgerichte zorg te leveren. Dat zijn:

- samen optrekken met ouders en andere verwanten en heldere afspraken met elkaar maken en daarbij rekening houden met hun draagkracht-draaglast en eventuele ondersteuningsbehoefte die zij zelf hebben;
- een open en nieuwsgierige houding;
- sensitief en responsief contact met de cliënt, diens netwerk en andere professionals, waarbij sprake is van wederkerigheid, een gevoel van samen optrekken en er echt zijn voor elkaar;
- aandacht hebben voor bevordering van lichamelijke gezondheid en het signaleren van gezondheidsproblemen en -risico's;
- relatiegericht werken, goed op de persoon afgestemde communicatie en aandacht voor het risico op over- of onderschatten;
- de omgeving aanpassen aan mensen met een beperking en hulpmiddelen bieden voor wat zij nodig hebben om zich prettig en veilig te voelen;
- achteruitgang in de ontwikkeling zoveel mogelijk voorkomen en aandacht besteden aan comfortzorg (het realiseren van momenten waarop de persoon kan genieten);
- ervoor zorgen dat mensen met ernstige beperkingen zoveel mogelijk zelf invulling kunnen geven aan hun leven en daarbij aandacht hebben voor dilemma's tussen eigen regie en veiligheid van de persoon en zijn omgeving;
- de cliënt begeleiden bij het contact met anderen, waarvan begeleiding bij het ervaren van intimiteit en seksualiteit onderdeel kan zijn;
- alert zijn op persoonlijke wensen, helpen bij het aanleren van vaardigheden die nodig zijn om deel te nemen aan de samenleving en mogelijkheden bieden voor gewenste participatie;
- optimaliseren van de uitoefening van de rechten als burger en rechten als cliënt;
- er voor zorgen dat de ruimte geschikt is voor de persoon met beperkingen en een stimulerende omgeving bieden die rekening houdt met de prikkelbehoefte en -gevoeligheid van de persoon;
- een passende sociale omgeving creëren, onder ander door het bieden van een duidelijke dagstructuur en de persoon bij hem passend bejegenen;

- op methodische wijze werken in een gezamenlijk proces van observeren, onderzoeken, interpreteren, doelen stellen, interventies toepassen en evalueren;
- samen met betrokkene de wensen en ondersteuningsbehoefte van de persoon verkennen en de afspraken over benodigde zorg hierop afstemmen;
- bereid zijn zich te verdiepen in het 'levensverhaal' van het individu en oog hebben voor diens mogelijkheden;
- in staat zijn om interdisciplinair te werken en adviezen en zienswijzen van deskundigen uit verschillende disciplines en van ouders en anderen verwanten samen te voegen in één ondersteuningsplan;
- in staat zijn de communicatie voortdurend af te stemmen op de persoon met beperkingen;
- werken aan een wederkerige en gelijkwaardige relatie, met openheid en respect, betrokkenheid en emotionele nabijheid;
- zich bewust zijn van de impact van zorgafhankelijkheid bij de persoon met beperkingen, daarbij reflecteren op de eigen rol en houding en dit bespreekbaar maken.

5. PowerPointpresentatie *Position paper complexe zorg (VGN, 2021)*

In dit paper gaat de VGN na wat er nodig is om mensen met een zeer intensieve, meervoudige ondersteuningsvraag passend te ondersteunen. Duidelijk wordt dat persoonsgerichte zorg (zie vorige punt) centraal staat. Een van de voorwaarden om deze zorg te kunnen verlenen zijn voldoende gekwalificeerde medewerkers. Die moeten ondernemend en reflecterend met het vak bezig zijn. Ook dient er voldoende begeleidingscapaciteit te zijn om stage- en opleidingsplaatsen te realiseren.

6. Artikel *Cultural competence in lifelong care and support for individuals with intellectual disabilities (Herwaarden, Rommes & Peters-Scheffer, 2021)*

In deze studie is onderzocht welke culturele competenties worden gebruikt door professionals in de langdurige zorg aan mensen met een verstandelijke beperking, en of deze competenties hen in staat stellen om de ondersteuning aan te passen aan de culturele achtergrond van de cliënt. Er zijn vijf culturele competenties onderzocht: bewustwording, kennis, vaardigheden, motivatie en ontmoetingen ('awareness, knowledge, skills, motivation, encounters'). Zorgprofessionals gebruiken die alle vijf, blijkt uit het onderzoek. Ook bleek dat zowel praktische culturele competenties (rekening kunnen houden met alledaagse, praktische, en zichtbare culturele verschillen) als analytische culturele competenties (kunnen analyseren van de waarden van de cliënt) essentieel zijn bij het bieden van cultureel sensitieve levenslange zorg en ondersteuning. Volgens de onderzoekers is het mogelijk dat de culturele competentie van professionals noodzakelijk, maar niet voldoende, is voor het maken van culturele aanpassingen in de levenslange zorg en ondersteuning voor personen met een verstandelijke beperking. In veel gevallen speelden ook andere factoren een rol in de uiteindelijke beslissing van een professional om hun zorgpraktijken aan te passen.

7. Rapportage *Ontwikkelingen in dagbesteding: kansen en knelpunten (Hoogeboom, 2021)*

Op verzoek van de VGN heeft Andersson Elffers Felix (AEF) onderzoek gedaan naar ontwikkelingen in de dagbesteding, de betekenis daarvan voor cliënten en de knelpunten waar organisaties op dit gebied tegen aan lopen. Geconstateerd wordt dat dagbesteding de laatste jaren steeds meer in het teken staan van betekenis- en zingeving. Cliënten zelf vinden dat ze zich door de dagbesteding onderdeel voelen van de maatschappij, het gevoel hebben dat ze ertoe doen en de indruk hebben dat ze meer keuzevrijheid hebben. Enkele knelpunten die de onderzoekers beschrijven en die betrekking hebben op de taken en competenties van begeleiders, zijn:

- 'Het geven van online dagbestedingsactiviteiten vraagt andere kwaliteiten van een begeleider dan het begeleiden van een fysieke bijeenkomst. Te denken valt aan op een andere manier de interactie realiseren tussen cliënten en cliënten continue stimuleren om online te blijven deelnemen.' (p. 15)
- 'Gesprekspartners stellen dat cliënten vaak een 'paternalistische' verhouding hebben met begeleiders en/of ouders, mede vanwege de zorg die zij van hen ontvangen. Het is daarom een uitdaging voor medewerkers en ouders om cliënten te durven loslaten. Leren en ontwikkelen houdt immers ook in fouten kunnen maken, daarvan leren en groeien.' (p. 17)
- 'Binnen de dagbestedingsorganisaties (over)heerst de opvatting dat er voor de cliënten gezorgd moet worden. Gesprekspartners stellen dat veel beslissingen door begeleiders of familieleden voor cliënten worden gemaakt. De ontwikkeling naar meer inclusie en talentbenutting geeft cliënten meer regie en keuzemogelijkheden. Dit kan botsen met de traditionele 'zorgcultuur' binnen de zorginstelling.' (p. 18)
- 'Meer leerwerktrajecten vraagt een andere rol van de begeleiders. Dit vraagt een coachende rol, terwijl het bestaande personeel van de zorginstelling een zorgachtergrond heeft.' (p. 19)

De onderzoekers pleiten ervoor dat zorgorganisaties andere vaardigheden en competenties stimuleren bij hun medewerkers. Zo wordt het steeds belangrijker dat begeleiders denken in talenten van cliënten en zoeken naar de ontwikkelmogelijkheden bij cliënten. Om contacten met bijvoorbeeld een zorgboerderij of verzorgingshuis aan te gaan, hebben medewerkers een meer ondernemende houding en creatieve instelling nodig. Om meer met technologische innovatie te kunnen werken hebben medewerkers specifieke digitale vaardigheden nodig.

8. Advies Aan de slag voor de zorg. Een actieagenda voor de zorgarbeidsmarkt (SER, 2021)

Met dit advies beoogt de SER een bijdrage te leveren aan de oplossing van verschillende problemen waarmee de arbeidsmarkt in de zorg te maken heeft. Bekende voorbeelden daarvan zijn het tekort aan personeel, de doorstroom binnen de sector en een substantiële uitstroom naar werkgevers buiten de sector. De SER presenteert in het advies een 'vijfpuntenagenda', met op elk punt adviezen voor zorgorganisatie en hun medewerkers, sector en branches en voor overheid en zorgverzekeraars. De meeste adviezen hebben betrekking op het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Voor het opstellen van het beroepscompetentieprofiel van de begeleider is steeds gekeken naar wat een advies voor begeleiders betekent. Een voorbeeld: het advies dat zorgorganisaties moeten investeren in het vertrouwen in hun medewerkers, zodat zij hun professionele ruimte daadwerkelijk kunnen benutten, houdt in dat begeleiders over de competenties moeten beschikken om van die ruimte gebruik te maken. Op deze wijze zijn alle adviezen afgelopen, wat de volgende aanwijzingen voor het beroepscompetentieprofiel opleverde:

- professionele ruimte van en voor medewerkers:
 - * gezamenlijk (in teamverband) kunnen benutten en vergroten van de professionele ruimte;
 - * permanent werken aan het onderhouden van de kennis en kunde om de professionele ruimte optimaal te kunnen invullen;
 - * meedenken en handelen naar ideeën over 'andere' zorg en 'passende' zorg;
- verbetering van mogelijkheden voor scholing, ontwikkeling en loopbaan:
 - * medewerkers moeten hun verantwoordelijkheid nemen voor (structurele) scholing en ontwikkeling;
- behoud van medewerkers:
 - * de gewenste kwaliteit van begeleiding kunnen geven;
- waardering van en zeggenschap voor de medewerkers:

- * de kwaliteit van het werk kunnen ontwikkelen;
- * kunnen meewerken aan de ontwikkeling van de organisatie en de zorg;
- technologische en sociale innovatie:
 - * zich oriënteren op de mogelijkheden van technologische innovaties;
 - * een centrale rol kunnen vervullen bij de ontwikkeling en implementatie van nieuwe technologie;
 - * kennis en vaardigheden op peil brengen om te kunnen omgaan met technologische innovaties.

9. Rapportage Beroepeninformatie begeleiders en persoonlijk begeleiders (Peters, 2021)

Om het kwalificatiedossier van de mbo-opleiding voor begeleiders in de gehandicaptenzorg te actualiseren is door KBA Nijmegen in opdracht van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland informatie verzameld over de beroepen begeleider en persoonlijk begeleider. Als onderdeel daarvan is aan beide beroepsgroepen een lijst voorgelegd (zie overzicht 3) van competenties die niet in de beroepscompetentieprofielen voorkomen, maar volgens onderzoek naar ontwikkelingen in zorg en welzijn wel relevant voor hen zouden kunnen zijn (Peters, 2020; Panhuijzen & Liefhebber, 2020).

Overzicht 3

Competenties die wel (+) en niet (-) in het Competentieprofiel ABC worden genoemd

	Begeleider	Persoonlijk begeleider
Didactische vaardigheden	-	-
Digitale vaardigheden	-	+
Discretionaire ruimte benutten (de vrijheid die beroepskrachten hebben om hun taken uit te voeren)	-	-
Duurzaamheid	-	-
Ervaringskennis benutten	-	-
Gegevensuitwisseling in de keten	-	-
Generalistisch werken	-	-
Holistisch werken (kijken naar de client in z'n totaliteit)	-	-
Improviserend vermogen	-	-
Inlevingsvermogen	-	+
Integraal werken	-	-
Kennis van doelgroepen	-	+
Klantgerichtheid	-	-
Kritisch denken	-	-
Lerende houding	-	+
Levensbreed werken (samen met de cliënt bepalen op welke levenssterreinen er behoefte is aan ondersteuning)	-	+
Meervoudige problematiek en kennis daarvan	-	+
Politieke bewustwording en beïnvloeding	-	-
Slagvaardig zijn en lef tonen	-	+
Tactvol en geduldig zijn	-	-
Waardigheid en gelijkwaardigheid	-	-
Zelfstandig werken	-	+
Zorg op maat bieden	-	-

Zowel begeleiders (n=36) als persoonlijke begeleiders (n=55) vinden dat ze, op een uitzondering na, over alle genoemde competenties moeten beschikken. Die uitzondering is de competentie 'politieke bewustwording en beïnvloeding': 15 begeleiders (42 procent) en 26 persoonlijk begeleiders (27 procent) vinden die competentie niet nodig.

De lijst met competenties is ook besproken door een groep van 13 begeleiders van de Beroepsvereniging van professionals in sociaal werk (de BPSW). Ook zij vinden vrijwel alle competenties van belang voor begeleiders en persoonlijk begeleiders, maar hebben voor beide beroepsgroepen eveneens aangegeven in welke mate dat van belang is. Dat is door hen aangegeven op een vijfpuntschaal, lopend van 1 (niet belangrijk) tot 5 (zeer belangrijk). Voor persoonlijk begeleiders zijn alle competenties²² zeer belangrijk. Voor begeleiders is een aantal competenties minder belangrijk²³. Dat zijn: didactische vaardigheden, discretionaire ruimte benutten (de begeleiders stellen voor dit professionele autonomie te noemen), gegevensuitwisseling in de keten, generalistisch werken, holistisch werken, integraal werken en zelfstandig werken. Ten slotte is er een aantal competenties die voor begeleiders belangrijk zijn (en zijn gescoord met een 4): digitale vaardigheden, kennis van doelgroepen, meervoudige problematiek en kennis daarvan en slagvaardig zijn en lef tonen (de groep heeft een voorkeur om dit aan te duiden met 'daadkrachtig zijn').

10. Applaus is niet genoeg. Anders waarderen en erkennen van zorgverleners (RVS, 2020)

In dit advies is de Raad Volksgezondheid & Samenleving nagegaan wat er nodig is om mensen voor de zorg te behouden. Aanleiding daar is het tekort aan zorgverleners, dat de komende jaren naar verwachting verder zal oplopen. Uit het advies blijkt dat ook zorgprofessionals zelf een taak hebben om ervoor te zorgen dat ze hun werk goed kunnen en willen blijven doen. De Raad richt zich in het advies op verzorgenden IG, verpleegkundigen en huisartsen, aan wie grote tekorten zijn. Omdat ook de gehandicaptenzorg kampt met tekorten aan medewerkers, is het goed denkbaar dat de adviezen van de Raad ook voor deze sector relevant zijn.

Verschillende adviezen komen de taken en competenties van zorgverleners aan de orde:

- Werkgevers moeten zeggenschap erkennen van zorgverleners over de zorg die zij verlenen en deze verankeren in de organisatie. Werkgevers moeten daartoe het initiatief en leiderschap van zorgverleners stimuleren en belonen. Het is daarom volgens de Raad belangrijk dat de gelijkwaardige inspraak van zorgverleners binnen alle lagen van de organisatie geborgd wordt.
- Zorgverleners moeten meer regie krijgen over belangrijke organisatorische aspecten van het werk, zoals werktijden en de wijze van roosteren. Teams moeten hiervoor zowel technisch als inhoudelijk worden opgeleid, en er moet een cultuur worden gefaciliteerd waarin teamleden hier met elkaar afspraken over maken.
- Zorgverleners volgen de ontwikkelingen van hun beroepsgroep binnen hun organisatie en denken hier proactief over mee.
- Zorgverleners krijgen tijd voor niet-zorg gebonden taken, zoals het verbeteren van zorgprocessen, het reflecteren op het eigen handelen en het betrokken zijn bij beroepsorganisaties.
- De Raad beveelt werkgevers en zorgverleners aan om samen te werken aan andere manieren van verantwoorden. De RVS adviseert dat zorgverleners verantwoording afleggen vanuit hun

22 Een aantal competenties is door de groep begeleiders niet gescoord, omdat ze die onduidelijk vonden. Dat betrof: 'duurzaamheid', 'levensbreed werken' en 'zorg op maat'. Ook de competenties 'politiek bewustwording en beïnvloeding' is niet gescoord, omdat ze de term 'beïnvloeding' niet passend vonden.

23 Door de groep begeleiders zijn die competenties gescoord met een 3. In een traditionele vijfpuntschaal voor belangrijkheid, staat dat voor 'redelijk belangrijk'.

professionele verantwoordelijkheid en niet door middel van afvinklijsten die in hun ogen geen betekenisvolle afspiegeling zijn van de geleverde kwaliteit

11. Visiedocument gehandicaptenzorg 2030. Een betekenisvol leven, gewoon meedoen (VGN, 2020)

In het *Visiedocument gehandicaptenzorg 2030* beschrijft de Vereniging voor Gehandicaptenzorg Nederland wat er nodig is om ervoor te zorgen dat in 2030 mensen met een beperking, een betekenisvol eigen leven hebben. Daarvoor formuleert de vereniging ambities op vier gebieden: leren en ontwikkelen, werk, technologie en maatschappelijke beweging. Verschillende ambities dienen (mede) door de inzet van begeleiders te worden gerealiseerd. Dat zijn:

- professionals coachen en ondersteunen gemeenschappen rondom mensen met een beperking;
- voor wie een passende baan een stap te ver is, zijn er betekenisvolle activiteiten in verbinding met de samenleving. Daarvoor worden traditionele activiteiten vernieuwd en waar mogelijk vervangen door activiteiten midden in de maatschappij;
- communicatie, mobiliteit en zelfstandigheid moeten worden versterkt door de inzet van technologie;
- mensen met een licht verstandelijke beperking hebben de mogelijkheid tot meedoen op alle levensdomeinen.

12. Tijd voor betrokkenheid bij afspraken over het werk. Hoe we samen het werk vormgeven (VGN, 2018)

In deze publicatie wordt de visie verwoord die de VGN heeft op de verhouding tussen werkgevers en werknemers. Aanleiding daarvoor is de constatering dat de tijd voorbij is dat werkgevers en medewerkers tegenover elkaar staan en dat in veel organisaties de dialoog met medewerkers centraal staat en meer en meer in co-creatie wordt gewerkt. De wens is om deze initiatieven landelijk door te vertalen. Uitgangspunt is dat beroepskrachten in de gehandicaptenzorg de ruimte krijgen om te doen wat het meest bijdraagt aan de kwaliteit van bestaan van de cliënt. De wijze waarop het werk georganiseerd wordt, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden moeten hen daarbij helpen. De vormgeving daarvan moet samen gebeuren. In de visie van de VGN dient de organisatie van het werk dichtbij medewerkers en cliënten vorm te krijgen. Onder de juiste condities staan medewerkers zelf aan het roer bij het maken van afspraken daarover. De geraadpleegde medewerkers onderschrijven dit. Ze willen in hoge mate betrokken worden bij het maken van afspraken over de organisatie van het werk en vinden dat het maken van die afspraken, afhankelijk van het onderwerp, op organisatie- of teamniveau moet plaatsvinden.

13. Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg 2017-2022 (Coolen, 2017)

Het kwaliteitskader bestaat uit vier bouwstenen of werkwijzen, die samen in organisaties en op de werkvloer moeten leiden tot zicht op kwaliteit en continue kwaliteitsverbetering. De bouwstenen zijn:

1. zorgproces rond de individuele cliënt: In een ondersteuningsplan wordt vastgelegd (i) welke problemen de cliënt heeft rond zelfredzaamheid en welke ondersteuningsbehoeften die heeft, (ii) welke bijzondere gezondheidsrisico's er zijn en welke aandachtspunten voor veiligheid en (iii) welke wensen er zijn voor een prettig leven en hoe de zorg daaraan kan bijdragen;
2. onderzoek naar cliëntervaringen: cliënten worden systematische geraadpleegd over de geboden zorg en ondersteuning en over hun kwaliteit van bestaan;

3. zelfreflectie in teams (woonvormen en andere organisatorische eenheden): elk team reflecteert periodiek op kwaliteit aan de hand van vastgestelde en zelfgekozen thema's; 'wat doen we goed, wat staat zwak en wat moet beter';
4. kwaliteitsrapport en visitatie: de zorgaanbieder maakt jaarlijks een bondig kwaliteitsrapport op grond van informatie uit de bouwstenen en andere relevante bronnen.

Bij elke bouwsteen hebben begeleiders een rol:

- bouwsteen 1:
 - * in samenspraak met de cliënt een ondersteuningsplan opstellen en dat periodiek evalueren;
 - * het sociaal netwerk van de cliënt versterken;
 - * kunnen omgaan met dilemma's tussen eigen regie en veiligheid;
 - * deelnemen aan interne audits vanuit de vraag of het zorgproces rond de cliënt zorgvuldig verloopt;
- bouwsteen 2:
 - * systematisch onderzoek doen naar de ervaringen van de cliënt;
 - * erkende instrumenten voor cliëntraadpleging kunnen gebruiken;
- bouwsteen 3:
 - * medewerkers en teams moeten zich mede-eigenaar weten van de kwaliteitsopgave
 - * reflecteren op de kwaliteit van zorg: 'wat doen we goed, wat kan beter';
- bouwsteen 4:
 - * meedenken over verbetering en vernieuwing van de zorg en ondersteuning.

14. De betekenis van het werken aan een inclusieve samenleving voor de competentieprofielen in de gehandicaptenzorg (Meijs & Peters, 2016)

Meijs en Peters onderzochten wat het werken in het sociaal domein betekent voor de competentieprofielen in de gehandicaptenzorg. Conclusie van de onderzoekers is dat wat de taken betreft, volstaan kan worden met de competentieprofielen op onderdelen aan te scherpen. Waar het gaat om de competenties, is vooral het omgevingsgericht en ondernemend werken nieuw. Gelet op het belang daarvan en de eisen die dat aan de competenties van beroepskrachten stelt, is het volgens de onderzoekers noodzakelijk om omgevingsgericht werken als extra competentie aan de competentieprofielen in de gehandicaptenzorg toe te voegen. De onderzoekers doen de volgende aanbevelingen:

- (1) Voer in de competentieprofielen de volgende veranderingen door:
 - Geef bij de resultaten van de competentiegebieden 'Vraaggericht werken' en 'Ontwikkelingsgericht begeleiden' aan dat het gaat om het versterken van de eigen kracht van cliënten.
 - Besteed voor alle niveaus expliciet aandacht aan het belang van 'zorgen dat' en ondernemend werken.
 - Geef aan dat beroepskrachten de opdracht hebben om cliënten met een beperking te ondersteunen om een betekenisvolle plaats en rol in de samenleving in te nemen, op welk gebied (levensdomein) dan ook. Dat kan bijvoorbeeld in de inleiding van de beschrijving van de taken.
 - Externe samenwerking is in de competentieprofielen een organisatiegebonden taak. Maak daarvan een cliëntgebonden taak.
- (2) Neem in het competentieprofiel de vier IXELF-competenties op²⁴. Dat zijn:

24 IXELF is een project van Tilburg University waarin is gewerkt het ontwikkelen en overdraagbaar maken van een vernieuwende manier van ondersteuning bieden aan kwetsbare mensen binnen het sociale domein. In het project is een wetenschappelijk onderbouwd competentieprofiel opgesteld voor professionals en vrijwilligers (i.c. coaches) in het sociaal domein op het gebied van kennis, attitude en vaardigheden. In dit profiel is voor elk van de vier thema's (perspectief, vraag, kracht en omgeving), die de algemene uitgangspunten van IXELF vertegenwoordigen, een competentie geformuleerd (Embregts, Taminiau, Meppelder & Habraken, 2015).

- is in staat tot het opbouwen van een relatie op basis van medemenselijke betrokkenheid en is in staat een aantal aan de eigen attitude en persoonlijkheid verbonden vermogens zodanig in te zetten dat het fundament en ethisch kader van zijn/haar handelen wordt gevormd;
- heeft inzicht in zijn/haar emotionele intelligentie en de wijze waarop dit hem/haar in staat stelt zich af te stemmen op de kwetsbare burger;
- is in staat tot activerende ondersteuning van de kwetsbare burger gericht op het stimuleren van diens autonomie en leiderschap;
- heeft inzicht in het belang van het sociale netwerk van de kwetsbare burger en is in staat de kwetsbare burger te ondersteunen in het benutten, versterken en uitbreiden van diens sociale netwerk.

Dat kan in de vorm van een preambule waarin wordt aangegeven dat deze voor alle competenties gelden, of alleen bij de competenties A1 (via verdieping en analyse de werkelijke behoefte van de cliënt duidelijk krijgen) en B1 (een vertrouwensband met de cliënt opbouwen).

- (3) Voeg aan alle competentieprofielen een extra competentie toe: omgevingsgericht werken. Voorbeeld-beschrijving:

Beroepskrachten zijn in staat het netwerk van de cliënt en andere zorgverleners en partijen in de omgeving (wijk, buurt of dorp) te betrekken bij het realiseren van de ambities van de cliënt en gebruik te maken van de mogelijkheden die de omgeving daarvoor biedt, zodanig dat met het netwerk, buurtbewoners, zorgverleners en andere partijen wordt samengewerkt aan het vergroten van de eigen regie van cliënten over hun leven.

Processen voor alle niveaus

- Richt zich op de mogelijkheden, talenten en kwaliteiten van de cliënt en spreekt de cliënt daarop aan.
- Ziet wat er in de omgeving van de cliënt gebeurt en welke plaats de cliënt daarin inneemt of kan innemen.
- Is ondernemend, communicatief en resultaatgericht.
- Heeft oog voor wat wel en niet werkt, voor veranderingen in het werk en schept reële verwachtingen over de mogelijkheden van de cliënt.
- Reflecteert op het eigen handelen en (met collega's) op de dilemma's die in de uitvoering van de werkzaamheden kunnen voorkomen.

Processen voor de niveaus C en D

- Ontwikkelt een plan dat uitgaat van de cliënt en de mogelijkheden van de buurt en de samenleving.
- Kent de sociale kaart van de wijk of buurt en ziet waar mogelijkheden liggen om de cliënt te ondersteunen.
- Weet wie er voor het realiseren van de ambities van de cliënt kan worden ingeschakeld en legt en onderhoudt met die partijen contact.
- Motiveert, verbindt en stimuleert partijen om met elkaar aan de ambities van de cliënt een bijdrage te leveren.
- Houdt rekening met de verschillende doelen en belangen van partijen, brengt hen samen en maakt heldere afspraken over ieders rol en taken.
- Zorgt voor en bewaakt de randvoorwaarden.

Resultaat

- De zorgverlener werkt effectief samen met andere partijen.
- Cliënten voeren de regie over hun eigen leven.
- Cliënten realiseren een betekenisvolle plaats en rol in de (lokale) samenleving.

Bijlage C – Geraadpleegde deskundigen

Nancy Cortenbach	Centrale Coördinator Vrijwilligers, de Zorgboog
Marjolein Herps	strategisch beleidsadviseur bij Dichterbij en expert ondersteuningsplan op het Kennisplein Gehandicaptensector
Elise Nieuwhof	zzp'er Procesbegeleiding, HR & Development Interim, daarvoor manager Academie bij 's Heeren Loo
Elske van Ostaijen	aandachtsfunctionaris gehandicaptenzorg binnen de academie Mens en Maatschappij van de HAN, minorcoördinator Mensen met een lichte verstandelijke beperking en Kwartiermaker STERKplaats.
Annelies Overwijk	docent-onderzoeker en implementatiefunctionaris onderwijs bij de Hanzehogeschool Groningen
Yonas Tewelde	voorzitter raad van bestuur bij Vanboeijen
Arianne Uijl-Blijenberg	orthopedagoog-generalist en gz-psycholoog bij Philadelphia Zorg en voorzitter van het Landelijk Netwerk Gedragsdeskundigen Ouderenzorg VG
Hanneke Veeren	Arts VG, Hoofd AVG opleiding, Afdeling Huisartsgeneeskunde Gezondheidwetenschappen, Erasmus MC
Rob Vianen	manager HRM bij Vanboeijen
Sanne van der Weegen	senior onderzoeker digitale zorg en adviseur impact gericht werken bij Vilans

Bijlage D – Samenstelling meeleesgroep en stuurgroep

Meeleesgroep

Monique Beem	specialist praktijkleren, 's Heeren Loo Academie
Kitty Broeders	beleidsadviseur HRM Recruitment, Stichting Prisma
Minie Eising	beleidsadviseur, Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland
Merel Lubrecht	adviseur Leren & Werken, Reinaerde
Elise Nieuwhof	zzp'er Procesbegeleiding, HR & Development Interim
Elske van Ostaijen	beleidsadviseur Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk
Dick-Jan de Rover	teamleider talentontwikkeling, ASVZ
Amber Vos	senior beleidsadviseur, Amarant
Christine Zwarts	teamleider Opleiding en Ontwikkeling, Pluryn

Stuurgroep

Minie Eising	beleidsadviseur Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland
Willem Hopmans Eijkman	beleidsmedewerker NU'91
Elske van Ostaijen	beleidsadviseur Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk

Bijlage E – Taken per beroepsvariant

In deze bijlage staat per variant welke taken begeleiders hebben. De beschrijving is gebaseerd op de voorgaande versies van de beroepscompetentieprofielen van begeleiders, diverse onderzoeksrapporten, adviezen, artikelen en andere publicaties (zie bijlage B) en gesprekken met deskundigen (zie bijlage C).

De taken zijn ingedeeld conform het *Beroepsprofiel Professionals in sociaal werk* dat is opgesteld door de Beroepsvereniging Professionals in Sociaal Werk. In dat profiel worden drie taakgebieden onderscheiden:

- taakgebied 1 - bevorderen van sociaal functioneren,: taken die direct te maken hebben met de zorg voor en ondersteuning van de cliënt;
- taakgebied 2 - coördineren en organiseren: taken die samenhangen met de organisatorische context van taakgebied 1;
- taakgebied 3 - professionaliteit en professionalisering: taken rondom zelfontwikkeling en beroepsontwikkeling.

Omdat in het werk van begeleiders niet alleen betrekking heeft op het sociaal functioneren van cliënten, maar het ook om het lichamelijk functioneren, is dat aan de titel van taakgebied 1 toegevoegd.

Assisterend begeleider

Taakgebied 1 - Bevorderen van sociaal en lichamelijk functioneren

- Verricht huishoudelijke werkzaamheden.
- Houdt ruimtes en materialen op orde.
- Houdt voorraden bij en bewaakt de financiële middelen van de werkeenheid.
- Ondersteunt cliënten bij de persoonlijke en uiterlijke verzorging en persoonlijke hygiëne.
- Ondersteunt cliënten bij de maaltijdbereiding, eten en drinken.
- Ondersteunt cliënten bij het onderhouden van contact met familie en anderen.
- Ondersteunt cliënten bij het opbouwen en onderhouden van een persoonlijk en sociaal netwerk.
- Ondersteunt cliënten bij een gezonde leefstijl.
- Ondersteunt cliënten bij de omgang met sociale media en internet.
- Houdt bij het ondersteunen van cliënten zo goed mogelijk rekening met hun wensen en mogelijkheden.
- Stimuleert de zelfredzaamheid/regie van de cliënt.
- Betrekt het netwerk van de cliënt bij de zorgverlening en ondersteuning.
- Verstreckt medicatie.
- Assisteert andere begeleiders bij de algemene, dagelijkse levensverrichtingen
- Assisteert andere begeleiders bij het uitvoeren van activiteiten op alle gebieden die van belang zijn voor de kwaliteit van bestaan.
- Werkt samen met vrijwilligers bij dagelijkse activiteiten van cliënten.
- Signaleert bijzonderheden met betrekking tot (veranderingen in) de gezondheid, welbevinden, leefstijl en activiteiten van de cliënt en rapporteert deze aan de (persoonlijk) begeleider en/of de coördinerend begeleider.

Taakgebied 2 - Coördineren en organiseren

- Neemt deel aan werkoverleg en teambesprekingen.
- Stemt werkzaamheden af met collega's.
- Deelt kennis en ervaringen.
- Reflecteert op het gebruik van protocollen en handelen van zichzelf en collega's.
- Werkt mee aan de verbetering van kwaliteitszorg.
- Zorgt voor mondelinge of schriftelijke overdracht.
- Levert een bijdrage aan het opstellen van ondersteuningsplannen.
- Verricht de administratieve werkzaamheden die voortvloeien uit de functie.
- Signaleert knel- en verbeterpunten binnen het team en denkt actief mee over oplossingen.
- Werkt samen met vrijwilligers bij dagelijkse activiteiten van cliënten.

Taakgebied 3 - Professionaliteit en professionalisering

- Reflecteert op haar eigen werkwijze/aanpak en past die zo nodig aan.
- Vraagt en geeft feedback.
- Leert van anderen (intervisie).
- Neemt verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de eigen professionaliteit.
- Geeft aan welke behoefte ze heeft aan deskundigheidsbevordering.
- Volgt actuele maatschappelijke en vakinhoudelijke ontwikkelingen en vakliteratuur.

Begeleider

Taakgebied 1 - Bevorderen van sociaal en lichamelijk functioneren

- Inventariseert de woon- en leefsituatie en verheldert de vraag van de cliënt.
- Ondersteunt cliënten zowel individueel als in groepsverband.
- Ondersteunt cliënten op alle domeinen van kwaliteit van bestaan, gericht op het realiseren van de doelen in het ondersteuningsplan.
- Stemt de ondersteuning zo goed mogelijk af op de wensen en mogelijkheden van de cliënt.
- Ondersteunt cliënten bij het opbouwen en onderhouden van een persoonlijk en sociaal netwerk..
- Ondersteunt cliënten bij de dagelijks levensverrichtingen.
- Ondersteunt cliënten bij de omgang met sociale media en internet.
- Ondersteunt en stimuleert de zelfredzaamheid, autonomie en regie van de cliënt.
- Activeert en ondersteunt zo nodig het systeem van de cliënt bij het voeren van de regie, dan wel de regie overnemen.
- Werkt met het netwerk, buurtbewoners, zorgverleners en andere partijen samen aan het vergroten van de eigen regie van cliënten over hun leven.
- Bereidt activiteiten voor volgens het activiteitenprogramma en begeleidt groepen en/of individuele cliënten bij activiteiten en/of arbeid, of assisteert daarbij.
- Verstreckt medicatie.
- Werkt samen met vrijwilligers bij dagelijkse activiteiten van cliënten.
- Signaleert bijzonderheden met betrekking tot (veranderingen in) de gezondheid, welbevinden, leefstijl en activiteiten van de cliënt, anticipeert hierop en verantwoordt en meldt dit.
- Ziet toe op de veiligheid van de cliënt, signaleert acute/afwijkende situaties en treedt bij calamiteit de-escalerend op door actie te nemen volgens protocol.

Taakgebied 2 - Coördineren en organiseren

- Neemt deel aan werkoverleg en teambesprekingen.
- Stemt werkzaamheden af met collega's.
- Deelt kennis en ervaringen.
- Reflecteert op het gebruik van protocollen en handelen van zichzelf en collega's.
- Werkt mee aan de verbetering van kwaliteitszorg.
- Zorgt voor mondelinge of schriftelijke overdracht.
- Versterkt informatie aan cliënten en hun verwanten.
- Levert een bijdrage aan het opstellen van ondersteuningsplannen.
- Verricht de administratieve werkzaamheden die voortvloeien uit de functie.
- Signaleert knel- en verbeterpunten binnen het team en denkt actief mee over oplossingen.
- Betrekt het netwerk van de cliënt en andere zorgverleners en partijen in de omgeving (wijk, buurt of dorp) bij het realiseren van de ambities van de cliënt.
- Gebruikt de mogelijkheden die de omgeving biedt voor het realiseren van de ambities van cliënten.
- Beheert middelen, materialen en ruimtes.

Taakgebied 3 - Professionaliteit en professionalisering

- Reflecteert en onderneemt actie om zelf te blijven groeien in professionaliteit.
- Coacht collega's.
- Denkt en werkt in de organisatie mee aan verbetering van het ondersteuningsaanbod aan cliënten.
- Vraagt en geeft feedback.
- Leert van anderen (intervisie).
- Neemt verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de eigen professionaliteit.
- Geeft aan welke behoefte ze heeft aan deskundigheidsbevordering.
- Volgt actuele maatschappelijke, technologische en vakinhoudelijke ontwikkelingen en vakliteratuur.

Persoonlijk begeleider

Taakgebied 1 - Bevorderen van sociaal en lichamelijk functioneren

- Inventariseert de ondersteuningsbehoefte van de cliënt.
- Stelt in samenspraak met cliënten en hun netwerk een individueel ondersteuningsplan op.
- Gaat na of voor het ondersteuningsplan de benodigde middelen beschikbaar zijn en stemt af met andere professionals.
- Initieert en evalueert het ondersteuningsplan en stelt het bij als daarvoor aanleiding is.
- Ondersteunt cliënten op alle domeinen van kwaliteit van bestaan, gericht op het realiseren van de doelen in het ondersteuningsplan.
- Ondersteunt cliënten zowel individueel als in groepsverband en zowel in een woonvorm, appartement in de wijk of bij de cliënt thuis.
- Ondersteunt en stimuleert de zelfredzaamheid, autonomie en regie van de cliënt.
- Activeert en ondersteunt zo nodig het systeem van de cliënt bij het voeren van de regie, dan wel de regie overnemen.
- Werkt met het netwerk, buurtbewoners, zorgverleners en andere partijen samen aan het vergroten van de eigen regie van cliënten over hun leven.

- Ondersteunt cliënten bij het opbouwen en onderhouden van een persoonlijk en sociaal netwerk.
- Ondersteunt cliënten bij de dagelijks levensverrichtingen.
- Ondersteunt cliënten bij de omgang met sociale media en internet.
- Bereidt activiteiten voor volgens het activiteitenprogramma en begeleidt groepen en/of individuele cliënten bij activiteiten en/of arbeid, of assisteert daarbij.
- Verstreckt medicatie.
- Werkt samen met vrijwilligers bij dagelijkse activiteiten van cliënten.
- Signaleert bijzonderheden met betrekking tot (veranderingen in) de gezondheid, welbevinden, leefstijl en activiteiten van de cliënt, anticipeert hierop en verantwoordt en meldt dit.
- Ziet toe op de veiligheid van de cliënt, signaleert acute/afwijkende situaties en treedt bij calamiteit de-escalerend op door actie te nemen volgens protocol.

Taakgebied 2 - Coördineren en organiseren

- Coördineert en bewaakt de uitvoering van de ondersteuningsplannen, is centraal aanspreekpunt voor iedereen die is betrokken bij de ondersteuning van de cliënt en draagt zorg voor continuïteit in de samenwerking tussen betrokkenen.
- Bespreekt het ondersteuningsplan met de cliënt en/of diens wettelijk vertegenwoordigers.
- Organiseert besprekingen van het ondersteuningsplan met de verschillende betrokken deskundigen en zit deze besprekingen voor.
- Betrekt het netwerk van de cliënt en andere zorgverleners en partijen in de omgeving (wijk, buurt of dorp) bij het realiseren van de ambities van de cliënt.
- Gebruikt de mogelijkheden die de omgeving biedt voor het realiseren van de ambities van cliënten.
- Zorgt voor overdracht bij opname en vertrek van cliënten.
- Neemt deel aan werkoverleg en teambesprekingen.
- Stemt werkzaamheden af met collega's.
- Deelt kennis en ervaringen.
- Reflecteert op het gebruik van protocollen en handelen van zichzelf en collega's.
- Werkt mee aan de verbetering van kwaliteitszorg.
- Zorgt voor mondelinge of schriftelijke overdracht.
- Versterkt informatie aan cliënten en hun verwanten.
- Verricht de administratieve werkzaamheden die voortvloeien uit de functie.
- Signaleert knel- en verbeterpunten binnen het team en denkt actief mee over oplossingen.
- Beheert middelen, materialen en ruimtes.

Taakgebied 3 - Professionaliteit en professionalisering

- Reflecteert en onderneemt actie om zelf te blijven groeien in professionaliteit.
- Coacht collega's.
- Denkt en werkt in de organisatie mee aan verbetering van het ondersteuningsaanbod aan cliënten.
- Vraagt en geeft feedback.
- Leert van anderen (intervisie).
- Neemt verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de eigen professionaliteit.
- Geeft aan welke behoefte ze heeft aan deskundigheidsbevordering.
- Volgt actuele maatschappelijke, technologische en vakinhoudelijke ontwikkelingen en vakliteratuur.

Gespecialiseerd begeleider

Taakgebied 1 - Bevorderen van sociaal en lichamelijk functioneren

- Inventariseert de ondersteuningsbehoefte van cliënten met complexe problematiek.
- Stelt in complexe situaties in samenspraak met cliënten en hun netwerk een individueel ondersteuningsplan op.
- Bedenkt hoe complexe zorgvragen kunnen worden aangepakt.
- Gaat na of voor het ondersteuningsplan de benodigde middelen beschikbaar zijn en stemt af met andere professionals.
- Initieert en evalueert het ondersteuningsplan en stelt het bij als daarvoor aanleiding is.
- Ondersteunt cliënten op alle domeinen van kwaliteit van bestaan, gericht op het realiseren van de doelen in het ondersteuningsplan.
- Ondersteunt cliënten zowel individueel als in groepsverband en zowel in een woonvorm, appartement in de wijk of bij de cliënt thuis.
- Ondersteunt en stimuleert de zelfredzaamheid, autonomie en regie van de cliënt.
- Activeert en ondersteunt zo nodig het systeem van de cliënt bij het voeren van de regie, dan wel de regie overnemen.
- Werkt met het netwerk, buurtbewoners, zorgverleners en andere partijen samen aan het vergroten van de eigen regie van cliënten over hun leven.
- Ondersteunt cliënten bij het opbouwen en onderhouden van een persoonlijk en sociaal netwerk.
- Ondersteunt cliënten bij de dagelijks levensverrichtingen.
- Ondersteunt cliënten bij de omgang met sociale media en internet.
- Bereidt activiteiten voor volgens het activiteitenprogramma en begeleidt groepen en/of individuele cliënten bij activiteiten en/of arbeid, of assisteert daarbij.
- Verstreckt medicatie.
- Werkt samen met vrijwilligers bij dagelijkse activiteiten van cliënten.
- Signaleert bijzonderheden met betrekking tot (veranderingen in) de gezondheid, welbevinden, leefstijl en activiteiten van de cliënt, anticipeert hierop en verantwoordt en meldt dit.
- Ziet toe op de veiligheid van de cliënt, signaleert acute/afwijkende situaties en treedt bij calamiteit de-escalierend op door actie te nemen volgens protocol.
- Adviseert het management over mogelijkheden om de kwaliteit van zorg te verbeteren.

Taakgebied 2 - Coördineren en organiseren

- Coördineert en bewaakt in complexe situaties de uitvoering van de ondersteuningsplannen, is centraal aanspreekpunt voor iedereen die is betrokken bij de ondersteuning van de cliënt en draagt zorg voor continuïteit in de samenwerking tussen betrokkenen.
- Bespreekt het ondersteuningsplan met de cliënt en/of diens wettelijk vertegenwoordigers.
- Organiseert besprekingen van het ondersteuningsplan met de verschillende betrokken deskundigen en zit deze besprekingen voor.
- Onderhoudt contacten met anderen die voor de ondersteuning van de cliënt nodig zijn en is het eerste aanspreekpunt voor het professionele en niet-professionele netwerk rondom de cliënt, zoals gedragskundigen, specialisten, paramedici en medewerkers van andere (hulpverlenings)instanties, ouders en verwanten et cetera.
- Betreft het netwerk van de cliënt en andere zorgverleners en partijen in de omgeving (wijk, buurt of dorp) bij het realiseren van de ambities van de cliënt.

- Gebruikt de mogelijkheden die de omgeving biedt voor het realiseren van de ambities van cliënten.
- Zoekt actief naar samenwerking met andere organisaties op het gebied van wonen, dagactiviteit en vrijetijdsbesteding en onderhoudt deze samenwerking.
- Zorgt voor overdracht bij opname en vertrek van cliënten.
- Neemt deel aan werkoverleg en teambesprekingen.
- Stemt werkzaamheden af met collega's.
- Deelt kennis en ervaringen.
- Reflecteert op het gebruik van protocollen en handelen van zichzelf en collega's.
- Zorgt voor mondelinge of schriftelijke overdracht.
- Versterkt informatie aan cliënten en hun verwanten.
- Verricht de administratieve werkzaamheden die voortvloeien uit de functie.
- Signaleert knel- en verbeterpunten binnen het team en denkt actief mee over oplossingen.

Taakgebied 3 - Professionaliteit en professionalisering

- Reflecteert en onderneemt actie om zelf te blijven groeien in professionaliteit.
- Coacht collega's.
- Bevordert de uitwisseling van kennis en ervaring en het genereren van nieuwe kennis tussen gedragskundigen, artsen, paramedici en medewerkers.
- Werkt actief aan het verbeteren van de (kwaliteit van) zorg en het ondersteuningsaanbod aan cliënten.
- Ontwikkelt nieuwe diensten voor cliënten en werkt daarbij samen met anderen binnen de organisatie of met andere organisaties.
- Onderzoekt hoe technologische middelen bijdragen aan de kwaliteit en efficiëntie van zorg en implementeert die middelen.
- Ontwikkelt nieuwe werkmethoden.
- Vraagt en geeft feedback.
- Leert van anderen (intervisie).
- Neemt verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de eigen professionaliteit en stuurt medewerkers op dit gebied aan en begeleidt ze bij hun professionele ontwikkeling.
- Volgt actuele maatschappelijke, technologische en vakinhoudelijke ontwikkelingen en vakliteratuur en vertaalt ontwikkelingen naar consequenties voor het beroepsmatig handelen.

Coördinerend begeleider

Taakgebied 1 - Bevorderen van sociaal en lichamelijk functioneren

- Inventariseert de ondersteuningsbehoefte van cliënten met complexe problematiek.
- Stelt in complexe situaties in samenspraak met cliënten en hun netwerk een individueel ondersteuningsplan op.
- Gaat na of voor het ondersteuningsplan de benodigde middelen beschikbaar zijn en stemt af met andere professionals.
- Initieert en evalueert het ondersteuningsplan en stelt het bij als daarvoor aanleiding is.
- Ondersteunt cliënten op alle domeinen van kwaliteit van bestaan, gericht op het realiseren van de doelen in het ondersteuningsplan.
- Ondersteunt cliënten zowel individueel als in groepsverband en zowel in een woonvorm, appartement in de wijk of bij de cliënt thuis.
- Ondersteunt en stimuleert de zelfredzaamheid, autonomie en regie van de cliënt.

- Activeert en ondersteunt zo nodig het systeem van de cliënt bij het voeren van de regie, dan wel de regie overnemen.
- Werkt met het netwerk, buurtbewoners, zorgverleners en andere partijen samen aan het vergroten van de eigen regie van cliënten over hun leven.
- Ondersteunt cliënten bij het opbouwen en onderhouden van een persoonlijk en sociaal netwerk.
- Ondersteunt cliënten bij de dagelijks levensverrichtingen.
- Ondersteunt cliënten bij de omgang met sociale media en internet.
- Bereidt activiteiten voor volgens het activiteitenprogramma en begeleidt groepen en/of individuele cliënten bij activiteiten en/of arbeid, of assisteert daarbij.
- Verstreckt medicatie.
- Werkt samen met vrijwilligers bij dagelijkse activiteiten van cliënten.
- Signaleert bijzonderheden met betrekking tot (veranderingen in) de gezondheid, welbevinden, leefstijl en activiteiten van de cliënt, anticipeert hierop en verantwoordt en meldt dit.
- Ziet toe op de veiligheid van de cliënt, signaleert acute/afwijkende situaties en treedt bij calamiteit de-escalerend op door actie te nemen volgens protocol.

Taakgebied 2 - Coördineren en organiseren

- Coördineert het werk van het team, zet de lijnen uit en controleert of deze worden opgevolgd.
- Houdt het overzicht over de cliënten, de zorgplannen en de algehele gang van zaken.
- Coacht collega's, stuurt hen zo nodig aan (geeft functioneel leiding) en werkt waar nodig mee.
- Coördineert en bewaakt in complexe situaties de uitvoering van de ondersteuningsplannen, is centraal aanspreekpunt voor iedereen die is betrokken bij de ondersteuning van de cliënt en draagt zorg voor continuïteit in de samenwerking tussen betrokkenen.
- Bespreekt het ondersteuningsplan met de cliënt en/of diens wettelijk vertegenwoordigers.
- Organiseert besprekingen van het ondersteuningsplan met de verschillende betrokken deskundigen en zit deze besprekingen voor.
- Onderhoudt contacten met anderen die voor de ondersteuning van de cliënt nodig zijn en is het eerste aanspreekpunt voor het professionele en niet-professionele netwerk rondom de cliënt, zoals gedragskundigen, specialisten, paramedici en medewerkers van andere (hulpverlenings)instanties, ouders en verwanten et cetera.
- Betreft het netwerk van de cliënt en andere zorgverleners en partijen in de omgeving (wijk, buurt of dorp) bij het realiseren van de ambities van de cliënt.
- Gebruikt de mogelijkheden die de omgeving biedt voor het realiseren van de ambities van cliënten.
- Zoekt actief naar samenwerking met andere organisaties op het gebied van wonen, dagactiviteit en vrijetijdsbesteding en onderhoudt deze samenwerking.
- Zorgt voor overdracht bij opname en vertrek van cliënten.
- Neemt deel aan werkoverleg en teambesprekingen.
- Stemt werkzaamheden af met collega's.
- Deelt kennis en ervaringen.
- Reflecteert op het gebruik van protocollen en handelen van zichzelf en collega's.
- Zorgt voor mondelinge of schriftelijke overdracht.
- Versterkt informatie aan cliënten en hun verwanten.
- Verricht de administratieve werkzaamheden die voortvloeien uit de functie.
- Signaleert knel- en verbeterpunten binnen het team en denkt actief mee over oplossingen.
- Grijpt in als er zich in het zorgproces problemen voordoen of zich dreigen te gaan voordoen en betreft waar nodig het management daarbij.

- Bewaakt de veiligheid van zichzelf, de cliënt (en diens omgeving) en collega's.

Taakgebied 3 - Professionaliteit en professionalisering

- Reflecteert en onderneemt actie om zelf te blijven groeien in professionaliteit.
- Coacht collega's.
- Bevordert de uitwisseling van kennis en ervaring en het genereren van nieuwe kennis tussen gedragskundigen, artsen, paramedici en medewerkers.
- Werkt actief aan het verbeteren van de (kwaliteit van) zorg en het ondersteuningsaanbod aan cliënten.
- Ontwikkelt nieuwe diensten voor cliënten en werkt daarbij samen met anderen binnen de organisatie of met andere organisaties.
- Gebruikt kritieke situaties (kansen en tegenslagen) in het werk voor verdere professionele ontwikkeling.
- Doet onderzoek naar de kwaliteit van zorg.
- Onderzoekt hoe de verdere invoering van technologische ondersteunende middelen kan bijdragen aan de kwaliteit en efficiëntie van zorg.
- Werkt in het team en op organisatieniveau (mee) aan vernieuwing van het beleid om de kwaliteit van de zorg te verbeteren.
- Werkt (mee) aan de ontwikkeling van nieuwe werkmethoden.
- Vraagt en geeft feedback.
- Leert van anderen (intervisie).
- Neemt verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de eigen professionaliteit en stuurt medewerkers op dit gebied aan en begeleidt ze bij hun professionele ontwikkeling.
- Volgt actuele maatschappelijke, technologische en vakinhoudelijke ontwikkelingen en vakliteratuur en vertaalt ontwikkelingen naar consequenties voor het beroepsmatig handelen.

Bijlage F – Competenties per beroepsvariant

In dit hoofdstuk staan de competenties waarover begeleiders moeten beschikken om hun taken te kunnen uitvoeren. Onder een competentie wordt hier verstaan het geheel van kennis, inzicht, vaardigheden, attitudes en persoonlijke eigenschappen waarmee adequate resultaten kunnen worden behaald in een beroepscontext. Uitgangspunt voor het beschrijven van de competenties waren het Competentieprofiel ABC en het Competentieprofiel D. In deze profielen worden acht competentiegebieden onderscheiden, die elk uit meerdere met elkaar samenhangende competenties bestaan. Waar nodig zijn deze competenties bijgesteld en aangevuld.

Hieronder staan alle competenties waarover begeleiders moeten beschikken. Dat geldt voor elke variant, maar de mate waarin een beroepskracht de competenties moet beheersen, verschilt per variant. Na de opsomming van competenties is voor elke variant per competentie aangegeven welke gedrag de beroepskracht moet beheersen.

1. De vraag verhelderen en aansluiten bij de behoefte van de cliënt
 - 1.1 De werkelijk behoefte van de cliënt helder krijgen
 - 1.2 Observeren en veranderingen signaleren om het ondersteuningsplan op te stellen
2. De cliënt ondersteunen
 - 2.1 Persoonsgerichte zorg verlenen
 - 2.2 Situationeel begeleiden
 - 2.3 Randvoorwaarden scheppen
 - 2.4 De cliënt motiveren en stimuleren
 - 2.5 Talenten van de cliënt ontwikkelen
 - 2.6 Verpleegtechnische handelingen uitvoeren
3. Communicatie en contact
 - 3.1 Een vertrouwensband met de cliënt opbouwen
 - 3.2 Met de cliënt een netwerk opbouwen en daarmee samenwerken
 - 3.3 De communicatie afstemmen op de cliënt
 - 3.4 Helder schriftelijk communiceren
4. Gestructureerd, methodisch en kostenbewust werken
 - 4.1 Methodisch werken
 - 4.2 Prioriteiten stellen
 - 4.3 Kostenbewust werken
 - 4.4 Duurzaam werken
5. Gedrag
 - 5.1 De cliënt respectvol bejegenen
 - 5.2 Vasthoudend zijn
 - 5.3 De eigen grenzen bepalen en daarnaar handelen
 - 5.4 De grenzen van de eigen bekwaamheid en verantwoordelijkheid kennen
 - 5.5 Beslissingen nemen in geval van conflicten
 - 5.6 Betrokkenheid tonen en afstand nemen
 - 5.7 De veiligheid bewaken

5.8 Wet- en regelgeving toepassen

6. Regie en coördinatie

- 6.1 Samenwerken en afstemmen
- 6.2 Samenlevingsgericht werken
- 6.3 Omgevingsgericht werken
- 6.4 Regie voeren
- 6.5 Ondernemen en kansen zien

7. Werken als professional in een professionele organisatie

- 7.1 Voorwaarden creëren om professioneel en prettig te werken
- 7.2 Reflecteren op eigen handelen en deskundigheid bevorderen
- 7.3 Kwaliteitsverbetering en innovaties
- 7.4 Inwerken en begeleiden van stagiaires, nieuwe collega's en vrijwilligers

Competentiegebied 1: De vraag verhelderen en aansluiten bij de behoefte van de cliënt

- 1.1 De beroepskracht is in staat via verdieping en analyse vanuit de gekozen methodiek de werkelijke behoefte van de cliënt duidelijk te krijgen, zodat de ondersteuning aansluit bij de werkelijke behoefte van de cliënt.

Proces	Varianten				
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
de beroepskracht:					
kan zich inleven in de emotionele, woon- en leefsituatie van de cliënt	x	x	x	x	x
gaat in op wat de cliënt aangeeft, vraagt door en vat samen vanuit het communicatieniveau van de cliënt		x	x	x	x
kijkt naar de cliënt in z'n totaliteit		x	x	x	x
verkent samen met betrokkenen de wensen en ondersteuningsbehoefte van de cliënt en stemt de afspraken over benodigde zorg hierop af		x	x	x	x
herkent en begrijpt gedrag en uitingsvormen van de cliënt		x	x	x	x
maakt een onderscheid tussen hoofd- en bijzaken		x	x	x	x
helpt de cliënt bij het onder woorden brengen van wat hij wil en kan		x	x	x	x

benut verschillende informatiebronnen, technieken en hulpmiddelen bij het in kaart brengen van de ondersteuningsbehoefte		x	x	x	x
gebruikt erkende instrumenten voor cliëntraadpleging			x	x	x
houdt rekening met alledaagse, praktische, en zichtbare culturele verschillen	x	x	x	x	x
kan de waarden van de cliënt analyseren			x	x	x
inventariseert de ondersteuningsbehoefte van cliënten met complexe problematiek.				x	x
legt verbanden tussen verschillende situaties en gedragingen		(x)	x	x	x
structureert en ordent gedachten van de cliënt			x	x	x
vertaalt de gedragingen en vragen van de cliënt naar realistische behoeften, wensen en interesses van de cliënt			x	x	x
gaat na hoe de behoeften en wensen van de cliënt gerealiseerd kunnen worden binnen de toegekende financiële middelen			x	x	x
analyseert alle informatie en trekt conclusies			x	x	x
stelt in complexe situaties in samenspraak met cliënten en hun netwerk een individueel ondersteuningsplan op				x	x

Resultaat:

- de behoefte van de cliënt is zorgvuldig in kaart gebracht;
- de analyse kan als uitgangspunt dienen voor een goed passend ondersteuningsaanbod, binnen de toegekende en/of beschikbare middelen.

1.2 De beroepskracht is in staat om het gedrag, de gezondheidssituatie en de ontwikkeling van de cliënt te observeren en veranderingen te signaleren, waardoor zij het ondersteuningsplan kan opstellen en steeds kan aanpassen aan de behoefte van de cliënt.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:					
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
heeft basale anatomische en fysiologische kennis		x	x	x	x

weet hoe normale gezondheidsontwikkeling verloopt en wat de kenmerken daarvan zijn	x	x	x	x	x
kan de vijf vitale functies (ademhaling, circulatie, pijn, temperatuur en bewustzijn) meten en zo de gezondheidstoestand van de cliënt volgen		x	x	x	x
observeert en luistert en vraagt naar ervaringen van de cliënt	x	x	x	x	x
is oplettend op veranderingen in gedrag, houding, gezondheidssituatie en omgeving van de cliënt	x	x	x	x	x
kent de determinanten van gezondheid en ziekte en weet hoe je die kunt monitoren		x	x	x	x
kent de gevolgen van de aandoeningen die cliënten hebben of is bereid zich daarin te verdiepen		x	x	x	x
signaleert doelgericht		x	x	x	x
signaleert en observeert in relatie tot de behandeling (ook van andere disciplines)		(x)	x	x	x
heeft aandacht hebben voor bevordering van lichamelijke gezondheid	x	x	x	x	x
signaleert gezondheidsproblemen en -risico's	x	x	x	x	x
maakt bij observatie en signalering waar nodig en gewenst gebruik van verschillende technieken en hulpmiddelen		x	x	x	x
weet welke factoren een disharmonieuze ontwikkeling veroorzaken en kan die herkennen		x	x	x	x
herkent normaal of abnormaal gedrag en een normale of afwijkende ontwikkeling en (emotionele) reactiepatronen en uitingsvormen van verschillende doelgroepen		x	x	x	x
kent de gevolgen van niet-aangeboren en aangeboren hersenletsel als PDD-NOS, autisme, ADHD, MS, Parkinson, CVA en spasmen		x	x	x	x
is in staat de cliënt ziekte-inzicht te bieden			x	x	x
doet waar nodig een beroep op anderen om de hulpvraag helder te krijgen		x	x	x	x
interpreteert verbaal gedrag	x	x	x	x	x
interpreteert non-verbaal gedrag			x	x	x
vertaalt de informatie en kennis in een individueel ondersteuningsplan			x	x	x

toetst haar bevindingen bij anderen en onderzoekt voortdurend of de beeldvorming juist is of aangepast moet worden			x	x	x
--	--	--	---	---	---

Resultaat:

- de beroepskracht heeft duidelijke aanknopingspunten voor het opstellen van het ondersteuningsplan;
- de beroepskracht weet wanneer en hoe het ondersteuningsplan aan te passen;
- de cliënt krijgt de begeleiding waar hij behoefte aan heeft.

Competentiegebied 2: De cliënt ondersteunen

2.1 De beroepskracht is in staat zorg te verlenen de ondersteuning aan te laten sluiten bij de wensen en behoeften van de cliënt, afgestemd op het leven van de cliënt, waarbij ouders en andere verwanten belangrijke experts zijn en daarmee partners in de zorg.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
trekt samen op met ouders en andere verwanten en maakt met hen heldere afspraken waarbij rekening wordt gehouden met hun draagkracht-draaglast en de eventuele ondersteuningsbehoefte die zij zelf hebben		(x)	x	x	x
heeft een open en nieuwsgierige houding	(x)	x	x	x	x
heeft sensitief en responsief contact met de cliënt, diens netwerk en andere professionals, waarbij sprake is van wederkerigheid, een gevoel van samen optrekken en er echt zijn voor elkaar	(x)	x	x	x	x
voorkomt achteruitgang in de ontwikkeling zoveel mogelijk en besteedt aandacht aan comfortzorg (het realiseren van momenten waarop de cliënt kan genieten)	(x)	x	x	x	x
zorgt ervoor dat cliënten zoveel mogelijk zelf invulling kunnen geven aan hun leven en daarbij aandacht hebben voor dilemma's tussen eigen regie en veiligheid van de persoon en zijn omgeving	(x)	x	x	x	x
begeleidt de cliënt bij het contact met anderen, waarvan begeleiding bij het ervaren van intimiteit en seksualiteit onderdeel kan zijn	(x)	x	x	x	x
is alert op persoonlijke wensen, helpt bij het aanleren van vaardigheden die nodig zijn om deel te nemen aan de samenleving en biedt mogelijkheden voor gewenste participatie		x	x	x	x
optimaliseert de uitoefening van de rechten als burger en rechten als cliënt		x	x	x	x

creëert een passende sociale omgeving, onder ander door het bieden van een duidelijke dagstructuur en de persoon bij hem passend bejegenen	(x)	x	x	x	x
is bereid zich te verdiepen in het 'levensverhaal' van het individu en heeft oog voor diens mogelijkheden		x	x	x	x
is zich bewust van de mogelijke bijdrage van ondersteunende technologieën aan het welbevinden, de zelfstandigheid en de ontwikkeling van de cliënt		x	x	x	x
maakt bij de ondersteuning waar nodig en gewenst gebruik van technologische hulpmiddelen en instrumenten	(x)	x	x	x	x
is in staat technologie te vinden die in de ondersteuning kan worden gebruikt				x	x

Resultaat:

- de ondersteuning sluit aan bij de wensen en behoeften van de cliënt;
- de ondersteuning is afgestemd op het leven van de client;
- ouders en andere verwanten zijn partners in de zorg.

2.2 De beroepskracht is in staat op flexibele wijze situationeel te begeleiden, zodat de cliënt op een passende manier wordt geholpen en zich zo zelfstandig mogelijk kan ontwikkelen.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
gaat uit van optimale ontwikkeling en het stimuleren van de zelfstandigheid van de cliënt	x	x	x	x	x
stemt de aard en intensiteit van de ondersteunende werkzaamheden af op de individuele behoeften en mogelijkheden van de cliënt.	x	x	x	x	x
neemt bij de overweging welke rol zij aanneemt de normen op verschillende gebieden (wettelijk, hygiëne, veiligheid enz.) in acht	x	x	x	x	x
stemt handelingen af op de individuele doelstellingen van de cliënt		x	x	x	x
neemt en houdt de doelen uit het ondersteuningsplan als uitgangspunt voor haar handelen		x	x	x	x
evalueert het ondersteuningsplan en stelt het bij als daarvoor aanleiding is			x	x	x
onderzoekt de fysieke en emotionele mogelijkheden van de cliënt die dag met het oog op het gehele dagprogramma van de cliënt		x	x	x	x

maakt een reële inschatting van de belastbaarheid van de cliënt die dag		x	x	x	x
legt het initiatief zo veel mogelijk bij de cliënt, maar geeft tegelijkertijd helder aan waar de grenzen liggen		x	x	x	x
schat, in dialoog met de cliënt, in op welk moment zij moet overnemen, instrueren, begeleiden, coachen of zaken helemaal over kan laten aan de cliënt		x	x	x	x
maakt aan de cliënt duidelijk wat haar rol is en waarom zij die rol inneemt		x	x	x	x
schakelt tussen verschillende rollen waar zij dat nodig acht		x	x	x	x
kan improviseren	x	x	x	x	x
kan online dagbestedingsactiviteiten aanbieden			x	x	x

Resultaat:

- de beroepskracht stimuleert de ontwikkeling en zelfstandigheid van de cliënt;
- de cliënt vergroot zijn weerbaarheid en eigen competenties en weet wanneer hij zelf initiatief moet nemen;
- de eigen kracht van de cliënt wordt versterkt;
- de cliënt krijgt die ondersteuning die aansluit bij zijn competenties en situatie;
- de cliënt weet wat hij van de beroepskracht kan verwachten.

2.3 De beroepskracht is in staat randvoorwaarden te scheppen, zodat de cliënt een optimale woon- en leefsituatie heeft.

Proces	Varianten				
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
de beroepskracht:					
biedt een rustige, ontspannen, gezellige en veilige sfeer	x	x	x	x	x
zorgt ervoor dat de ruimte geschikt is voor de cliënt	x	x	x	x	x
biedt een stimulerende omgeving die rekening houdt met de prikkelbehoefte en -gevoeligheid van de cliënt	x	x	x	x	x
zorgt voor een gezellige en veilige ruimte	x	x	x	x	x

biedt een uitdagende leefomgeving door gebruik te maken van bijvoorbeeld geuren, kleuren en geluiden	(x)	x	x	x	x
past de omgeving aan en biedt hulpmiddelen aan voor wat cliënten nodig hebben om zich prettig en veilig te voelen;	x	x	x	x	x
maakt gebruik van hulpmiddelen om de ontwikkeling van de cliënt te stimuleren		x	x	x	x

Resultaat:

- de cliënt voelt zich ontspannen en veilig;
- er ontstaat een optimale omgeving voor de cliënt om zich te ontwikkelen.

2.4 De beroepskracht is in staat de cliënt te motiveren en te stimuleren, zodat hij zo zelfstandig mogelijk leeft, zo veel als kan verantwoordelijkheid draagt en zich optimaal kan ontwikkelen.

Proces	Varianten				
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
de beroepskracht:					
geeft bevestiging als dingen goed gaan	x	x	x	x	x
moedigt de cliënt aan en geeft hem de indruk vertrouwen in hem te hebben	x	x	x	x	x
doet een beroep op de wilskracht van de cliënt en daagt de cliënt uit om zich te ontwikkelen	x	x	x	x	x
nodigt de cliënt uit om zelf initiatief te nemen		x	x	x	x
stimuleert de cliënt om op te komen voor zijn eigen belangen		x	x	x	x
heeft kennis van meervoudige problematiek, ontwikkelingspsychologie en ziektebeelden		x	x	x	x
gebruikt van gedragsveranderingstechnieken om een gezonde leefstijl te bevorderen	x	x	x	x	x
bedenkt bij vastgelopen situaties creatieve, nieuwe mogelijkheden		x	x	x	x
motiveert en stimuleert de cliënt om een stapje verder te zetten, dan wel niet te hard te gaan		x	x	x	x
laat de cliënt zelf dingen ervaren door niet te snel over te nemen		x	x	x	x
zorgt dat de cliënt op iemand kan terugvallen bij het dragen van nieuwe verantwoordelijkheden		x	x	x	x

traint en instrueert de cliënt om de eigen vaardigheden te verbeteren		x	x	x	x
houdt de cliënt een spiegel voor en wijst hem op de consequenties van zijn gedrag		x	x	x	x

Resultaat:

- de cliënt functioneert zo zelfstandig mogelijk;
- de eigen kracht van de cliënt wordt versterkt;
- de beroepskracht focust op de mogelijkheden en niet op de beperkingen van de cliënt.

2.5 De beroepskracht is in staat om talenten van de cliënt te ontdekken, te stimuleren en te ontwikkelen op planmatige en systematische wijze.

Proces	Varianten				
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
de beroepskracht:					
observeert	x	x	x	x	x
luistert naar de cliënt	x	x	x	x	x
communiceert met de cliënt	x	x	x	x	x
neemt initiatieven en laat voorbeeldgedrag zien		x	x	x	x
zet situaties om in leersituaties en geeft feedback			x	x	x
traint en oefent vaardigheden met de cliënt		x	x	x	x
is flexibel en creatief in het bedenken van steeds nieuwe methoden/activiteiten		x	x	x	x
motiveert de cliënt		x	x	x	x
bezit kennis en praktische vaardigheid in het planmatig en systematisch werken aan de ontwikkeling van vaardigheden van de cliënt		x	x	x	x
kent de ondersteuningswensen van de cliënt		x	x	x	x
heeft inzicht in het werkproces en de deelprocessen met name gericht op ontwikkeling van vaardigheden van de cliënt			x	x	x

Resultaat:

- de cliënt is zich bewust van zijn talenten en werkt gemotiveerd aan zijn ontwikkeling;
- de eigen kracht van de cliënt wordt versterkt;
- de cliënt is in staat zinvolle dagbesteding te verrichten of op zingevende wijze zijn bestaan in te vullen.

2.6 De beroepskracht is in staat verpleegtechnische handelingen zo nauwgezet en secuur mogelijk uit te voeren, waardoor de kans op letsel bij cliënten zo veel mogelijk wordt beperkt.

Proces	Varianten				
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
de beroepskracht:					
herkent symptomen van risico en gevaar	x	x	x	x	x
werkt volgens de geldende protocollen en aanwijzingen van de arts en/of gespecialiseerd verpleegkundige		x	x	x	x
werkt nauwkeurig en nauwgezet		x	x	x	x
houdt zich aan afspraken		x	x	x	x
controleert het resultaat van haar eigen werk		x	x	x	x
roept bij onzekerheid de hulp in van anderen		x	x	x	x
heeft kennis van ziektebeelden en de gevolgen daarvan		x	x	x	x
kent de procedures om voorbehouden handelingen uit te voeren		x	x	x	x
heeft kennis en vaardigheden om voorbehouden handelingen uit te voeren		x	x	x	x
maakt bij de verpleegtechnische handelingen waar nodig en gewenst gebruik van technologische hulpmiddelen en instrumenten	(x)	x	x	x	x

Resultaat:

- de gezondheid en het welbevinden van de cliënt is en blijft optimaal;
- de handeling wordt goed uitgevoerd.

Competentiegebied 3: Communiceren en contact

3.1 De beroepskracht is in staat om een vertrouwensband met de cliënt op te bouwen, zodat de cliënt zich veilig en op zijn gemak voelt.

Proces	Varianten				
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
de beroepskracht:					
legt contact met de cliënt	x	x	x	x	x
is open en eerlijk over haar eigen handelen	x	x	x	x	x
toont respect voor de cliënt en neemt hem serieus	x	x	x	x	x
komt afspraken na	x	x	x	x	x
werkt aan een wederkerige en gelijkwaardige relatie, met openheid en respect, betrokkenheid en emotionele nabijheid	x	x	x	x	x
is consequent en voorspelbaar in haar gedrag	x	x	x	x	x
verplaatst zich in de situatie en (culturele) achtergrond van de ander en weet wat belangrijk is voor de ander	x	x	x	x	x
is duidelijk in wat de cliënt van haar kan verwachten	x	x	x	x	x
is toegankelijk, zichtbaar en bereikbaar voor de cliënt	x	x	x	x	x
staat open voor feedback van de cliënt	x	x	x	x	x

Resultaat:

- de cliënt voelt zich veilig en vertrouwt de beroepskracht;
- de cliënt en de beroepskracht weten wat ze aan elkaar hebben.

3.2 De beroepskracht is in staat een netwerk op te bouwen en samen te werken, waardoor de cliënt minder afhankelijk wordt van het professionele circuit.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
heeft inzicht in het belang van het sociale netwerk van de cliënt	x	x	x	x	x
stimuleert de cliënt bij het aangaan en onderhouden van contacten		x	x	x	x
is in staat de cliënt te ondersteunen in het benutten, versterken en uitbreiden van diens sociale netwerk.		x	x	x	x
ondersteunt de cliënt bij het gebruik van sociale media en internet	x	x	x	x	x
is slagvaardig en heeft het lef om nieuwe, onbekende mensen te benaderen		x	x	x	x
onderhoudt contacten zorgvuldig		x	x	x	x
legt samen met de cliënt (externe) contacten			x	x	x
kan het netwerk ondersteunen en coachen			x	x	x
werkt samen met het netwerk van de cliënt	x	x	x	x	x
betrekt het informele circuit bij het realiseren van de doelstellingen van de cliënt en toont hierin ondernemerschap		(x)	x	x	x
rust het informele circuit toe op hun rol bij de ondersteuning van de cliënt			x	x	x
heeft kennis van de sociale en maatschappelijke kaart			x	x	x
achterhaalt welke personen of organisaties belangrijk kunnen zijn voor de cliënt			x	x	x
legt (gemakkelijk) contacten met functionarissen van andere organisaties			x	x	x
ondersteunt mantelzorgers (tijdelijk) bij de uitvoering van hun werk			x	x	x
informeert over en overtuigt anderen van het nut van hun bijdrage aan het realiseren van de doelstellingen van de cliënt			x	x	x
is toegankelijk, zichtbaar en bereikbaar voor het persoonlijk netwerk van de cliënt	x	x	x	x	x
staat open voor feedback vanuit het persoonlijk netwerk van de cliënt	x	x	x	x	x

Resultaat:

- de cliënt wordt zelfstandiger en minder afhankelijk van het professionele circuit.

3.3 De beroepskracht is in staat om diverse communicatiemethoden en technieken in te zetten en op verschillende niveaus te communiceren met de cliënt, waardoor ook bij bemoeilijkte communicatiemogelijkheden aangesloten wordt bij het niveau en de beleving van de cliënt.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
werkt relatiegericht, communiceert goed op de persoon afgestemd en heeft aandacht voor het risico op over- of onderschatten;	x	x	x	x	x
stelt de verbale en non-verbale uitdrukkingsmogelijkheden van de cliënt vast	x	x	x	x	x
stemt de communicatie voortdurend af op de cliënt	x	x	x	x	x
houdt de cliënt op de hoogte van ontwikkelingen op het vlak van communicatietechnologie en ondersteunt de cliënt bij het toepassen van nieuwe communicatiemiddelen		x	x	x	x
heeft overzicht over diverse verbale en non-verbale communicatietechnieken		x	x	x	x
stelt vast welke verbale en non-verbale communicatie van de beroepskracht door de cliënt worden begrepen		x	x	x	x
maakt een inschatting van het niveau, de deskundigheid en de beleving van de cliënt		x	x	x	x
weet te schakelen tussen communicatietechnieken, stijlen en abstractieniveaus		x	x	x	x
weet aan de hand van meerdere technieken te checken of de cliënt haar boodschap begrijpt		x	x	x	x
weet aan de hand van meerdere technieken te checken of zij zelf de boodschap van de cliënt begrijpt		x	x	x	x
kent haar eigen communicatiestijl		x	x	x	x
kan improviseren met en schakelen tussen communicatietechnieken		x	x	x	x

Resultaat:

- de beroepskracht heeft zicht op de behoefte van de cliënt;
- de cliënt voelt zich begrepen;
- misverstanden worden zo veel mogelijk voorkomen.

3.4 De beroepskracht is in staat zich helder schriftelijk uit te drukken waardoor de boodschap helder en controleerbaar is voor anderen.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
legt informatie voor de overdracht aan collega's schriftelijk vast	(x)	x	x	x	x
legt observaties vast in een (digitaal) dossier		x	x	x	x
heeft helder en eenduidig taalgebruik		x	x	x	x
leeft zich in de (potentiële) lezer in en sluit daar haar taalgebruik op aan		x	x	x	x
stelt een gestructureerd overzichtelijk ondersteuningsplan op en formuleert heldere doelen			x	x	x

Resultaat:

- de rapportage is een juiste en objectieve (zo objectief mogelijke) weergave van de werkelijkheid;
- goede overdracht doordat ook degenen die afwezig waren begrijpen wat zich heeft afgespeeld;
- er ontstaan geen verkeerde interpretaties.

Competentiegebied 4: Gestructureerd, methodisch en kostenbewust werken

4.1 De beroepskracht is in staat methodisch te werken, waardoor de werkwijze betrouwbaar is en het ondersteuningsplan goed onderbouwd en consistent is.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
werkt doelgericht en doelmatig	x	x	x	x	x
is op de hoogte van protocollen en voorschriften en past ze toe	x	x	x	x	x
maakt gebruik van technische hulpmiddelen (ICT)	(x)	x	x	x	x
werkt op methodische wijze werken in een gezamenlijk proces van observeren, onderzoeken, interpreteren, doelen stellen, interventies toepassen en evalueren	x	x	x	x	x
werkt systematisch	(x)	x	x	x	x
werkt stap voor stap toe naar een groter doel		x	x	x	x
werkt transparant voor derden		x	x	x	x
maakt gebruik van theoretische kennis en interventiemethoden		(x)	x	x	x
weet wanneer welke methodiek te gebruiken		(x)	x	x	x
houdt de rode draad van het proces en het ondersteuningsplan in de gaten		(x)	x	x	x
houdt overzicht over verschillende behandelingen en activiteiten van de cliënt			x	x	x
denkt vooruit			x	x	x

Resultaat:

- de cliënt wordt op professionele en verantwoorde manier geholpen;
- de cliënt en de beroepskracht houden overzicht over het verloop van het proces.

4.2 De beroepskracht is in staat om prioriteiten te stellen, waardoor zij het eerst de activiteiten op zich neemt die het meest urgent zijn.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
doet een beroep op collega's die kunnen bijdragen aan de verschillende werkzaamheden en maakt heldere afspraken	x	x	x	x	x
staat open voor het uitvoeren van werkzaamheden die op dat moment prioriteit hebben, ook al behoort het niet tot de standaardwerkzaamheden	(x)	x	x	x	x
maakt een onderscheid tussen hoofd- en bijzaken		x	x	x	x
weet wie welke ondersteuning nodig heeft op welk tijdstip		x	x	x	x
kan gemaakte keuzes onderbouwen en verantwoorden		x	x	x	x
heeft inzicht in welke taken zij kan delegeren		x	x	x	x
verplaatst werkzaamheden van lagere prioriteit naar rustige tijden in het werkrooster		x	x	x	x
stelt prioriteiten en maakt een realistische planning			x	x	x
wijkt indien nodig af van eerdere plannings			x	x	x
neemt wijzigingen flexibel op in een nieuwe planning			x	x	x
springt in op acute situaties			x	x	x
houdt overzicht			x	x	x

Resultaat:

- de beroepskracht pakt eerst die zaken op die het meest urgent zijn;
- iedereen weet wat wanneer van de beroepskracht te verwachten is en kan op haar rekenen.

4.3 De beroepskracht is in staat om met de beschikbare middelen en mogelijkheden een maximaal resultaat te bereiken.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
gaat na of voor het ondersteuningsplan de benodigde middelen beschikbaar zijn en stemt af met andere professionals.			x	x	x
beheert en bewaakt het budget en de beschikbare capaciteit			x	x	x
is vindingrijk en creatief in het vinden en aanwenden van (financiële en personele) middelen en mogelijkheden			x	x	x
weet binnen de bestaande mogelijkheden en middelen zo veel mogelijk tegemoet te komen aan de wens van de cliënt			x	x	x
vertaalt handelingen in financiële termen en middelen en vice versa			x	x	x
legt financiële verantwoording af over haar handelen			x	x	x
is in staat om efficiënt te rapporteren		x	x	x	x
heeft inzicht in de financieringsstructuur van de zorg		(x)	x	x	x

Resultaat:

- door efficiënte inzet van middelen en menskracht wordt de cliënt zo volledig mogelijk geholpen.

4.4 De beroepskracht werkt duurzaam.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
heeft aandacht voor preventie, gezonde leefstijl en gezonde dagbesteding	x	x	x	x	x

bewaakt en werkt aan de eigen gezondheid	X	X	X	X	X
bewaakt en werkt aan de gezondheid van cliënten	X	X	X	X	X
stimuleert gezond eten en het kiezen van milieuverantwoordelijke voeding	X	X	X	X	X
weet wat de relatie is tussen menselijk handelen, klimaat, milieu en gezondheid		X	X	X	X
gebruikt kennis over een gezondheid bevorderende leef- en werkomgeving in en rondom zorglocaties				X	X

Competentiegebied 5: gedrag

5.1 De beroepskracht bejegt de cliënt respectvol.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
behandelt de cliënt als uniek persoon met een eigen leven	X	X	X	X	X
gebruikt begrijpelijke taal	X	X	X	X	X
is eerlijk, geïnteresseerd en authentiek	X	X	X	X	X
komt afspraken na	X	X	X	X	X
benadert cliënten op voet van gelijkwaardigheid	X	X	X	X	X
ziet de cliënt als een serieus te nemen persoon	X	X	X	X	X
bejegt de cliënt vriendelijk en correct	X	X	X	X	X
luistert naar de wensen en behoeften van de cliënt	X	X	X	X	X
reflecteert de relatie met de client en verbetert deze waar nodig	X	X	X	X	X

5.2 De beroepskracht kan het proces gaande te houden, ook al vormen zich soms grote obstakels en zijn de resultaten teleurstellend, waardoor de cliënt kan blijven rekenen op ondersteuning in moeilijke tijden.

Proces	Varianten				
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
de beroepskracht:					
is open over haar eigen gevoelens en haar kijk op de zaak	x	x	x	x	x
brengt de problemen en opgelopen emoties terug binnen proporties: zij relateert		x	x	x	x
bekijkt de situatie van verschillende kanten voordat zij oordeelt		x	x	x	x
toetst haar oordeel		x	x	x	x
heeft begrip voor teleurstellingen en geeft daarvoor ruimte		x	x	x	x
houdt vast aan principes en doelstellingen van het ondersteuningsplan van haar cliënt		x	x	x	x
motiveert en inspireert de betrokkenen		x	x	x	x
stelt ambities bij		x	x	x	x
is in staat haar eigen overtuiging en opvatting los te laten als blijkt dat deze het proces in de weg zit		x	x	x	x
kijkt buiten de geijkte patronen		(x)	x	x	x
blijft voortdurend naar nieuwe mogelijkheden zoeken, ook al lijken alle deuren gesloten			x	x	x

Resultaat:

- de cliënt kan rekenen op een continu ondersteuningsproces, ook in moeilijke tijden.

5.3 De beroepskracht is in staat haar grenzen te bepalen voor zichzelf en in de omgang met de cliënt en daarnaar te handelen, zodat ze met plezier werkt en de cliënt weet waar hij aan toe is.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
is betrokken, maar weet ook afstand te houden	x	x	x	x	x
is zich bewust van haar eigen ethische waarden en normen	x	x	x	x	x
legt uit wat ze wel en wat ze niet wil en kan	x	x	x	x	x
blijft correct en zorgvuldig handelen	x	x	x	x	x
is op de hoogte van en handelt volgens de Arbonormen	x	x	x	x	x
maakt haar eigen normen bespreekbaar		x	x	x	x
geeft argumenten voor haar eigen handelen en beslissingen		x	x	x	x

Resultaat:

- de beroepskracht heeft een professionele werkhouding en verliest het belang van de cliënt niet uit het oog;
- de beroepskracht komt niet in conflict met haar eigen normen en waarden;
- de beroepskracht werkt onder gezonde omstandigheden en met plezier;
- de beroepskracht werkt aan het instandhouden en verbeteren van haar welbevinden in gezonde omstandigheden;
- de cliënt weet waar hij aan toe is.

5.4 De beroepskracht kent de grenzen van haar bekwaamheid en verantwoordelijkheid, zodat de kwaliteit van de hulpverlening verantwoord is.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
heeft inzicht in de taakbeschrijving en bijbehorende bevoegdheden en	x	x	x	x	x

handelt daarbinnen					
maakt een reële inschatting wanneer zij anderen moet inschakelen of om advies moet vragen	x	x	x	x	x
kent haar eigen rol en verantwoordelijkheid en communiceert hier helder over	x	x	x	x	x
heeft inzicht in de eigen bekwaamheid en handelt binnen die grenzen		x	x	x	x

Resultaat:

- de beroepskracht verleent kwalitatief verantwoorde hulpverlening;
- de beroepskracht handelt professioneel.

5.5 De beroepskracht is in staat beslissingen te nemen in geval van conflicterende meningen, waardoor kwesties worden opgelost.

Proces	Varianten				
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
de beroepskracht:					
is in staat eenvoudige conflicten tussen cliënten te beslechten	x	x	x	x	x
geeft aanwijzingen in individueel of groepsverband en treedt waar nodig sturend of corrigerend op		x	x	x	x
achterhaalt de argumenten		x	x	x	x
confronteert cliënten met het verschil in zienswijze en de gevolgen daarvan		x	x	x	x
legt onderbouwde alternatieven / een oplossing voor aan partijen		x	x	x	x
staat achter haar besluit en deinst niet terug bij weerstand		x	x	x	x
toont lef en staat stevig in de schoenen		x	x	x	x
inventariseert meningen van verschillende partijen		x	x	x	x
is in staat ingewikkelde conflicten tussen cliënten te beslechten		(x)	x	x	x

confronteert partijen (disciplines en organisaties) met het verschil in zienswijze en de gevolgen daarvan			x	x	x
hakt knopen door en communiceert daar helder over			x	x	x
gebruikt, bij dreigende stagnatie, verschillende methoden om de situatie open te breken			x	x	x

Resultaat:

- conflicten worden opgelost.

5.6 De beroepskracht is in staat om met belangstelling en interesse te luisteren en zichzelf in te zetten zonder door te schieten in over-betrokkenheid, waardoor de cliënt zich gehoord voelt en de ruimteervaart om zijn verhaal kwijt te kunnen.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
toont empathie, echtheid, respect en interesse voor de cliënt en het persoonlijke verhaal van de cliënt	x	x	x	x	x
doet een beroep op een collega wanneer het verhaal van de cliënt haar te veel raakt	x	x	x	x	x
raakt niet uit balans door het verhaal van de cliënt		x	x	x	x
neemt in contact met de cliënt enige professionele distantie om objectief (zo objectief mogelijk) vast te stellen waar de cliënt behoefte aan heeft		x	x	x	x
weegt af in hoeverre overdracht aan een collega noodzakelijk is indien de problematiek haar te veel pakt		x	x	x	x

Resultaat:

- de cliënt kan met zijn verhaal terecht bij de beroepskracht en voelt zich gehoord;
- de beroepskracht laat de verhalen/ de problematiek bij de cliënt en neemt die niet mee naar huis.

5.7 De beroepskracht is in staat op respectvolle en heldere wijze op te treden bij agressie, onverwachte, lastige en/of crisissituaties, zodat de cliënt leert van de gebeurtenis en/of zijn omgeving geen gevaar loopt.

Proces	Varianten				
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
de beroepskracht:					
ziet toe op de veiligheid van zichzelf, de cliënt en collega's	x	x	x	x	x
signaleert acute/afwijkende situaties en bepaalt of en wanneer collega's moeten worden ingeschakeld	x	x	x	x	x
blijft in contact met de cliënt, gaat het contact niet uit de weg	x	x	x	x	x
kent protocollen en voorschriften voor dergelijke situaties	x	x	x	x	x
heeft voelsprietten voor onverwachte situaties en anticipeert daarop		x	x	x	x
maakt een inschatting van de gevolgen van het (agressief) handelen van de cliënt voor de cliënt zelf, voor zijn omgeving en voor de beroepskracht zelf		x	x	x	x
neemt op basis van haar afweging een besluit tot al dan niet ingrijpen en geeft daarbij haar grenzen aan		x	x	x	x
behoudt bij escalatie het overzicht en grijpt daadkrachtig in		x	x	x	x
blijft rustig, handelt accuraat en doelgericht		x	x	x	x
bespreekt achteraf het voorval met de cliënt en eventueel met zijn omgeving		x	x	x	x
is flexibel en creatief in het bedenken van oplossingen, eventueel buiten bestaande kaders			x	x	x
weegt het risico van het gedrag/handelen van de cliënt af tegen de leerervaring van de cliënt bij een eventuele escalatie			x	x	x

Resultaat:

- de cliënt en de omgeving krijgen inzicht in het eigen handelen en gevolgen daarvan;
- de cliënt leert van zijn fouten en ontwikkelt vaardigheden om escalaties in het vervolg (steeds zelfstandiger) te voorkomen of in goede banen te leiden;
- onverantwoorde escalatie wordt voorkomen, waardoor schade wordt voorkomen.

- 5.8 De beroepskracht is in staat in de omgang met de zorgvrager specifieke wet- en regelgeving in het dagelijkse werk (Arbowet, BoPZ, Blg, WgBo, WBP, WIZ, WMo, Jeugdwet, Participatiewet, klachtrecht, medezeggenschap, bewindvoering et cetera) toe te passen, waardoor de cliënt passend geholpen wordt binnen de wettelijke kaders.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
kan binnen de wettelijke kaders en protocollen bewust omgaan met alle vormen van vrijheidsbeperkende middelen en maatregelen	x	x	x	x	x
zoekt constant naar mogelijkheden om de inzet van vrijheidsbeperkende middelen waar mogelijk te voorkomen, te beperken of af te bouwen	x	x	x	x	x
past voorschriften toe op het gebied van veiligheid, hygiëne, privacy, ergonomie en kosten en milieu	x	x	x	x	x
kan veiligheid bieden aan de cliënt en aan collega's	x	x	x	x	x
integreert kennis van wet- en regelgeving in het dagelijks handelen		x	x	x	x

Resultaat:

- de cliënt krijgt passende zorg, binnen wettelijke kaders;
- de beroepskracht straalt zelfvertrouwen en deskundigheid uit.

Competentiegebied 6: Regie en coördinatie

- 6.1 De beroepskracht is in staat samen te werken en af te stemmen met collega's en personen binnen en buiten de organisatie, waardoor de cliënt optimale hulpverlening krijgt.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider

komt afspraken na	x	x	x	x	x
maakt gebruik van deskundigheid van anderen	x	x	x	x	x
neemt actief deel aan overlegvormen	x	x	x	x	x
heeft en onderhoudt een actief netwerk binnen de organisatie		x	x	x	x
is op de hoogte van de deskundigheid van andere disciplines en weet in welke situaties hiervan gebruik te maken		x	x	x	x
werkt samen en stemt af met collega's, leidinggevend en andere disciplines en organisaties		x	x	x	x
voegt adviezen en zienswijzen van deskundigen uit verschillende disciplines en van ouders en anderen verwanten samen in één ondersteuningsplan			x	x	x
coördineert het werk van het team					x
houdt overzicht over de cliënten, de zorgplannen en de algehele gang van zaken.					x
stelt in complexe situaties het ondersteuningsplan op				x	x
heeft inzicht in het perspectief van andere betrokkenen zoals behandelaars en kan dit hanteren			x	x	x
deelt haar kennis en ervaringen inzake het ondersteuningsplan van de cliënt		x	x	x	x
heeft overzicht over de taken en verantwoordelijkheden binnen het team		x	x	x	x
draagt bij aan een optimaal werkklimaat	x	x	x	x	x
ontwikkelt en behoudt een optimale interdisciplinaire communicatie			x	x	x
stemt de verschillende vormen van hulpverlening aan de cliënt op elkaar af			x	x	x
coördineert en bewaakt in complexe situaties de uitvoering van de ondersteuningsplannen,					x
is aanspreekpunt voor iedereen die is betrokken bij de ondersteuning van de cliënt			x	x	x
draagt zorg voor continuïteit in de samenwerking tussen betrokkenen			x	x	x
heeft inzicht in de gevolgen die bepaalde handelingen voor anderen kunnen hebben en maakt hen daarop attent			x	x	x
is in staat om in stand-alone-situaties te werken		x	x	x	x

is in staat om steun en feedback te organiseren in stand-alone-situaties		x	x	x	x
--	--	---	---	---	---

Resultaat:

- iedereen weet van elkaar van ze doen en wat ze kunnen;
- de cliënt krijgt passende hulpverlening;
- heldere communicatie waardoor misverstanden worden voorkomen.

6.2 De beroepskracht is in staat om samenlevingsgericht te werken, waardoor de cliënt kan deelnemen aan de samenleving.

Proces	Varianten				
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
de beroepskracht:					
is zich bewust van maatschappelijke ontwikkelingen en opvattingen en hun betekenis voorontwikkelingen in het werk		x	x	x	x
is zich bewust van ontwikkelingen in de omgeving van de cliënt en de betekenis daarvan voor de voorzieningen voor cliënten		x	x	x	x
weet welke maatschappelijke organisaties van belang zijn voor het in stand houden of ontwikkelen van voorzieningen en diensten voor cliënten		(x)	x	x	x
kan schakelen tussen verschillende invalshoeken (cliënt, cliëntsysteem, eigen organisatie, omgeving) en belangen			x	x	x
betreft partijen in de omgeving (wijk, buurt of dorp) bij het realiseren van de ambities van de cliënt		x	x	x	x
werkt samen met andere organisaties op het gebied van wonen, dagactiviteit en vrijetijdsbesteding en onderhoudt deze samenwerking.			x	x	x
kan in het maatschappelijke speelveld zelfstandig opereren als actieve gespreks- en samenwerkingspartner			x	x	x
kan de toegevoegde waarde van de cliënt en de eigen organisatie duidelijk maken aan de omgeving			x	x	x

Resultaat:

- de cliënt kan deelnemen aan de samenleving;
- er is een duurzame samenwerking met maatschappelijke organisaties en bedrijven.

6.3 De beroepskracht is in staat het netwerk van de cliënt en andere zorgverleners en partijen in de omgeving (wijk, buurt of dorp) te betrekken bij het realiseren van de ambities van de cliënt en gebruik te maken van de mogelijkheden die de omgeving daarvoor biedt, zodanig dat met het netwerk, buurtbewoners, zorgverleners en andere partijen wordt samengewerkt aan het vergroten van de eigen regie van cliënten over hun leven.

Proces	Varianten				
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
de beroepskracht:					
richt zich op de mogelijkheden, talenten en kwaliteiten van de cliënt en spreekt de cliënt daarop aan	x	x	x	x	x
ziet wat er in de omgeving van de cliënt gebeurt en welke plaats de cliënt daarin inneemt of kan innemen	x	x	x	x	x
Is ondernemend, communicatief en resultaatgericht	x	x	x	x	x
kent de sociale kaart van de wijk of buurt en ziet waar mogelijkheden liggen om de cliënt te ondersteunen		x	x	x	x
ontwikkelt een plan dat uitgaat van de cliënt en de mogelijkheden van de buurt en de samenleving			x	x	x
weet wie er voor het realiseren van de ambities van de cliënt kan worden ingeschakeld en legt en onderhoudt met die partijen contact		x	x	x	x
motiveert, verbindt en stimuleert partijen om met elkaar aan de ambities van de cliënt een bijdrage te leveren		x	x	x	x
houdt rekening met de verschillende doelen en belangen van partijen, brengt hen samen en maakt heldere afspraken over ieders rol en taken			x	x	x
zorgt voor en bewaakt de randvoorwaarden			x	x	x
heeft oog voor wat wel en niet werkt, voor veranderingen in het werk en scheidt reële verwachtingen over de mogelijkheden van de cliënt	x	x	x	x	x
reflecteert op het eigen handelen en (met collega's) op de dilemma's die in de uitvoering van de werkzaamheden kunnen voorkomen	x	x	x	x	x

Resultaat:

- de beroepskracht werkt effectief samen met andere partijen;
- cliënten voeren de regie over hun eigen leven;
- cliënten realiseren een betekenisvolle plaats en rol in de (lokale) samenleving.

6.4 De beroepskracht is in staat om in dialoog met de cliënt de regie te voeren, waardoor de cliënt een samenhangend aanbod krijgt.

Proces	Varianten				
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
de beroepskracht:					
legt de cliënt duidelijk uit waarom zij wat doet		x	x	x	x
houdt zich op de hoogte van de vorderingen bij de cliënt		x	x	x	x
spreekt anderen aan op hun inzet en verantwoordelijkheden		x	x	x	x
grijpt in en neemt de regie (geheel of gedeeltelijk) over wanneer de cliënt niet in staat is om zelfstandig de regie in handen te houden		x	x	x	x
neemt initiatief en maakt optimaal gebruik van kansen en mogelijkheden om hulp voor de cliënt op te starten			x	x	x
creëert draagvlak bij de cliënt, het cliëntsysteem en derden			x	x	x
is goed geïnformeerd en neemt eventueel deel aan overleggen met andere disciplines een organisaties			x	x	x
houdt mede een oog op de financiën			x	x	x
schat in wanneer doorverwijzing noodzakelijk is			x	x	x
overlegt met andere instanties of doorverwijzing mogelijk en wenselijk is			x	x	x

Resultaat:

- de cliënt ontvangt een samenhangend aanbod.

- 6.5 De beroepskracht is in staat om initiatief te tonen en te denken in mogelijkheden, waardoor kansen worden gezien en benut.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
ziet mogelijkheden in situaties		x	x	x	x
heeft een proactieve houding		x	x	x	x
signaleert veranderingen in het werk of de specifieke wensen/behoefte bij groepen cliënten en speelt hierop in		x	x	x	x
creëert kansen door bijvoorbeeld op het juiste moment onderwerpen en ontwikkelingen onder de aandacht te brengen bij leidinggevenden of derden			x	x	x
is creatief in het vinden van oplossingen en durft risico's te nemen			x	x	x

Resultaat:

- kansen worden vroegtijdig gesignaleerd en benut;
- er wordt ingespeeld op de behoeften in de samenleving.

Competentiegebied 7: Werken als professional in een professionele organisatie

- 7.1 De beroepskracht is in staat voor zichzelf bepaalde voorwaarden te creëren en te organiseren, waardoor zij optimale omstandigheden realiseert om professioneel en prettig te werken.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
kent haar werkzaamheden, functiebeschrijving verantwoordelijkheden en rechten en plichten	x	x	x	x	x
is zich bewust van haar eigen ethische waarden en normen	x	x	x	x	x

is in staat een aantal aan de eigen attitude en persoonlijkheid verbonden vermogens zodanig in te zetten dat het fundament en ethisch kader van zijn/haar handelen wordt gevormd	x	x	x	x	x
maakt haar eigen normen en waarden bespreekbaar	x	x	x	x	x
weet welke randvoorwaarden belemmerend dan wel bevorderend werken op haar werkzaamheden		x	x	x	x
maakt gebruik van de ruimte die beroepskrachten hebben om hun taken uit te voeren	(x)	x	x	x	x
maakt knelpunten in randvoorwaarden, werkklimaat en cultuur bespreekbaar in het team, bij de leidinggevende of bij andere verantwoordelijken	x	x	x	x	x
zet zich in om optimale randvoorwaarden, werkklimaat en cultuur te realiseren voor zichzelf een voor collega's	(x)	x	x	x	x
neemt de rol van coach op zich om het delen en toepassen van kennis te stimuleren en verbeteren				x	x
werkt in teamverband en levert een bijdrage aan teamdoelen	x	x	x	x	x
hanteert conflicten met en tussen collega's		(x)	x	x	x
geeft argumenten voor eigen handelen en beslissingen	(x)	x	x	x	x
is op de hoogte van en handelt volgens de Arbonormen	x	x	x	x	x

Resultaat:

- de beroepskracht hanteert een professionele werkhouding;
- de beroepskracht komt niet in conflict met eigen normen en waarden;
- de beroepskracht gaat om met dilemma's en kernopgaven in het werk;
- de beroepskracht werkt onder gezonde omstandigheden en met plezier;
- de beroepskracht werkt aan het instandhouden en verbeteren van haar welbevinden.

7.2 De beroepskracht is in staat om te reflecteren op het eigen handelen en actief op zoek te gaan naar informatie, waardoor ze een bijdrage levert aan haar eigen ontwikkeling en haar eigen deskundigheid en professionaliteit.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
Is zich bewust van de impact van zorgafhankelijkheid bij de cliënt	x	x	x	x	x
heeft inzicht in zijn/haar emotionele intelligentie en de wijze waarop dit hem/haar in staat stelt zich af te stemmen op de kwetsbare burger	x	x	x	x	x
reflecteert op haar eigen handelen en bespreekt dat met collega's	x	x	x	x	x
is in staat feedback te geven en te ontvangen en vertaalt dat in concreet gedrag	x	x	x	x	x
heeft een proactieve houding en leert van fouten	(x)	x	x	x	x
levert een actieve bijdrage aan collegiale ondersteuning		x	x	x	x
werkt zelfstandig		x	x	x	x
geeft zelfsturing en neemt initiatief		(x)	x	x	x
heeft theoretische en praktische kennis over het werken met gehandicapten en blijft dat ontwikkelen		(x)	x	x	x
is op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied			x	x	x
gaat actief op zoek naar nieuwe kennis voor de beroepsuitoefening			x	x	x
stimuleert medewerkers zich verder te ontwikkelen en begeleidt ze bij hun professionele ontwikkeling					x

Resultaat:

- de beroepskracht handelt professioneel;
- de beroepskracht ontwikkelt zich professioneel;
- de leeromgeving wordt optimaal benut.

7.3 De beroepskracht is in staat om mee te werken aan de kwaliteitsverbetering van de organisatie en aan innovaties en kwaliteitsverbetering van de zorginhoud.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
werkt vanuit het geldende kwaliteitskader van de gehandicaptenzorg en draagt dat uit, waarbij de ondersteuning is gericht op de kwaliteit van leven en de eigen regie van mensen met een beperking	x	x	x	x	x
werkt conform de visie en missie van de organisatie en draagt die uit	x	x	x	x	x
werkt mee aan de vormgeving van en het maken van afspraken over de wijze waarop het werk wordt georganiseerd, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden	x	x	x	x	x
werkt aan vernieuwing van het beleid om de kwaliteit van de zorg te verbeteren.				x	x
denkt mee over en handelt naar ideeën over 'andere' zorg en 'passende' zorg;	(x)	x	x	x	x
heeft kennis van de mogelijkheden binnen de organisatie		x	x	x	x
deelt ervaringen met collega's en haalt daar verbeterpunten uit		x	x	x	x
draagt actief de professionaliteit van het werken in de gehandicaptenzorg uit		(x)	x	x	x
levert een bijdrage aan organisatorische taken zoals het maken van de planning en roosters			x	x	x
signaleert actief ontwikkelingen en vertaalt die in voorstellen voor verbetering of verandering met betrekking tot bijvoorbeeld efficiëntie en kwaliteit van de hulpverlening			x	x	x
ontwerpt nieuwe werkprocessen, bewaakt die en stuurt die aan				x	x
ontwikkelt nieuwe diensten voor cliënten en werkt daarbij samen met anderen binnen de organisatie of met andere organisaties				x	x
anticipeert op nieuwe vakinhoudelijke ontwikkelingen			x	x	x
gebruikt nieuwe kennis en inzichten ter verbetering van de inhoud van zorg- en dienstverlening		x	x	x	x
gebruikt kritieke situaties (kansen en tegenslagen) in het werk voor verdere professionele ontwikkeling.					x
maakt gebruik van innovatieve werkmethoden			x	x	x

denkt mee om de inzet van technologie te verbeteren		x	x	x	x
is voortrekker van en aanspreekpunt voor het gebruik van technologie				x	x
kan een centrale rol vervullen bij de ontwikkeling en implementatie van nieuwe technologie				x	x
onderzoekt hoe technologische ondersteunende middelen kunnen bijdragen aan de kwaliteit en efficiëntie van zorg					x
licht collega's voor over het gebruik van technologie en ondersteunt hen bij het gebruik daarvan				x	x
levert een bijdrage aan innovaties en ontwikkeling van het vakgebied van de professionaliteit in de gehandicaptenzorg			x	x	x
onderzoekt de kwaliteit van zorg					x
stelt kennis en ervaring beschikbaar voor de ontwikkeling van het vakgebied de professionaliteit in de gehandicaptenzorg		x	x	x	x
handelt evidence-based en practice-based ²⁵			x	x	x

Resultaat:

- continue verbetering van werkprocessen;
- de beroepskracht draagt bij aan ontwikkeling van het vakgebied.

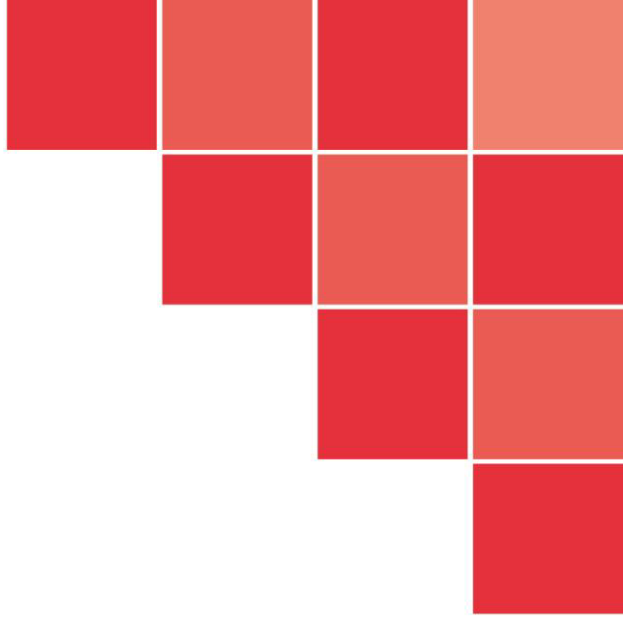
7.4 Inwerken en begeleiden van stagiaires, nieuwe collega's en vrijwilligers²⁶.

Proces	Varianten				
de beroepskracht:					
	Assisterend begeleider	Begeleider	Persoonlijk begeleider	Gespecialiseerd begeleider	Coördinerend begeleider
Is een vakvolwassen beroepskracht		x	x	x	x
helpt stagiaires, nieuwe collega's en vrijwilligers werkgerelateerde doelen te verwezenlijken en zich verder te ontwikkelen		x	x	x	x

²⁵ Evidence-based handelen is de onderbouwing van handelen aan de hand van wetenschappelijke inzichten. Dit handelen bestaat uit een combinatie van het eigen oordeel op basis van ervaring, de voorkeuren van de cliënt en de beste resultaten uit wetenschappelijk onderzoek. Bij practice-based handelen ligt de nadruk op de ervaringskennis van de professional en de cliënt, die worden gezien als experts op hun eigen terrein. Doel is het expliciteren, systematiseren en ontwikkelen van de ervaringskennis tot best practices (Smeijsters, 2009).

²⁶ Mede gebaseerd op 'Welke competenties zijn belangrijk voor een begeleider', geraadpleegd van <https://www.carrieretijger.nl/functioneren/management/medewerkers-ontwikkelen/stagiaires-begeleiden> op 4 december 2023.

kent verschillende leerstijlen en kunnen aansluiten bij de leerstijl van stagiaires, nieuwe collega's en vrijwilligers		x	x	x	x
geeft feedback op het gedrag en de prestaties stagiaires, nieuwe collega's en vrijwilligers		x	x	x	x
kan omgaan met feedback van stagiaires, nieuwe collega's en vrijwilligers		x	x	x	x
kan zich inleven in de gevoelens of gedachten van stagiaires, nieuwe collega's en vrijwilligers		x	x	x	x
stimuleert het terugblikken op eigen gedrag en ervaringen en daarover na te denken		x	x	x	x
luistert actief		x	x	x	x
beschikt over didactische vaardigheden		x	x	x	x



Klik of tik om tekst in te voeren.

