

TOOL VOOR ORGANISATIES

# Aan de slag met signaleringsplannen



steunpunt mens  
en samenleving

# Colofon

Deze tool kwam tot stand door samenwerking tussen SAM, steunpunt Mens en Samenleving, en organisaties uit de geestelijke gezondheidszorg, de jeugdzorg en de gehandicaptenzorg.

December 2024

Coördinatie: Ali Kazem Zadeh, SAM

Vormgeving: Goed Goed

## Disclaimer

De teksten en afbeeldingen in deze publicatie zijn auteursrechtelijk beschermd. Als u de informatie gebruikt en reproduceert voor een ruimer publiek, moet u de bron vermelden. We deden ons best om in deze publicatie zo correct mogelijke informatie aan te bieden. Als bepaalde informatie niet klopt, kan SAM, steunpunt Mens en Samenleving daarvoor niet aansprakelijk gesteld worden.



SAM, steunpunt Mens en Samenleving

Turnhoutsebaan 139A

2140 Bergerhout

+32 488 77 88 99

info@samvzw.be

[www.samvzw.be](http://www.samvzw.be)

BTW BE 0674.697.752.

RPR Antwerpen

# Voorwoord

In 2022 startte binnen het Vlaams platform VBM (vrijheidsbeperkende maatregelen) een werkgroep voor de ontwikkeling van **een tool ter ondersteuning van organisaties bij het werken met signaleringsplannen**. Aan de werkgroep namen aanvankelijk vooral organisaties uit de gehandicaptenzorg deel. In datzelfde jaar stelde het Steunpunt WVG een intersectorale richtlijn op over preventie en toepassing van afzondering en fixatie in de brede jeugdhulp. Ook de bestaande richtlijn in GGZ volwassenen werd dat jaar geactualiseerd. Beide richtlijnen bevelen het werken met signaleringsplannen als preventief middel sterk aan.

De werkgroep vond het belangrijk om deze intersectorale benadering in de te tool te weerspiegelen. Daarom breidde ze uit met organisaties uit GGZ en gemeenschapsinstellingen.

De publicatie die je nu leest, is het resultaat van de intensieve samenwerking tussen een aantal organisaties uit de drie sectoren. SAM, steunpunt Mens en Samenleving ondersteunde en coördineerde het project, en stond in voor de inhoudelijke redactie en de vormgeving.

Bedankt aan alle organisaties die hebben bijgedragen aan deze tool:

- Gemeenschapsinstellingen
- OPZ Geel
- PZ Bethanië
- PC Dr. Guislain
- De Vleugels
- De Vijver
- Monnikenheide-Spectrum
- Zevenbergen
- Schoonderhage
- Ebergiste
- MPI Heemschool Neder-over-Heembeek
- Icoba

## TIP

Lees zeker eerst de 'leeswijzer' voordat je met dit instrument aan de slag gaat.

We wensen je veel succes bij het implementeren of verder verdiepen van de werking rond signaleringsplannen in je organisatie.

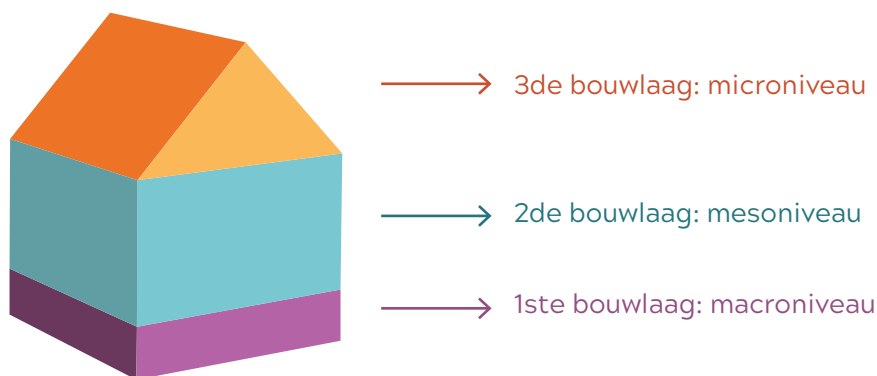
Mieke Lagrou, voorzitter Vlaams Platform VBM  
December 2024

# Leeswijzer

Met een signaleringsplan kan je toenemende emotionele spanning bij een cliënt vroegtijdig detecteren en inventariseren hoe zorgverleners of begeleiders best reageren, en wat de cliënt zelf kan doen om de spanning te doen dalen. Zo kan je escalatie of crisis beter voorkomen. Je maakt een signaleringsplan op maat van de zorggebruiker.

De introductie en invoering van werken met signaleringsplannen binnen je organisatie is een gezamenlijk proces. Deze tool helpt jou, je collega's en je organisatie om samen zo'n proces te doorlopen. Enerzijds om op een gestructureerde manier met de collega's na te denken over het werken met signaleringsplannen in je organisatie. Anderzijds om het resultaat van dit denkproces te vertalen naar concrete afspraken en procedures binnen je organisatie.

De tool benadert het werken met signaleringsplannen vanuit drie niveaus in de organisatiestructuur: macro-, meso- en microniveau. We visualiseren die niveaus met een huis van drie bouwlagen (verdiepingen) en bouwstenen:



Het **macroniveau** vormt het fundament van het huis. Het omvat de algemene visie en het theoretisch kader rond het werken met signaleringsplannen.

Het **mesoniveau** gaat over afspraken en procedures op organisatieniveau.

Het **microniveau** richt zich op de werkvloer: de medewerkers en cliënten en hun onderlinge interacties.

De verschillende rubrieken in de tool zijn jouw actieterreinen en vormen de bouwstenen van het huis: de visie, het theoretisch kader, de implementatie en coördinatie, de procedure, het opstellen, en het gebruik van signaleringsplannen.

Per rubriek vind je een aantal vaste onderdelen:

- **Waarover gaat het?** Een korte situering van het actieterrein
- **Uitgangspunten:** basisprincipes
- **Reflectievragen:** vragen en suggesties om met je collega's te reflecteren over de actieterreinen, om een eigen denkproces op gang te zetten
- **Aanbevelingen en tips:** suggesties en tips om een eigen aanpak uit te werken
- **Meer weten:** een aantal interessante bronnen voor wie zich verder wil verdiepen in een actieterrein: links naar online publicaties of titels van gedrukte literatuur

We geven je ook handvaten mee om het werken met signaleringsplannen doorlopend te evalueren en bij te werken: de PDCA-methodiek en een aantal casussen.


## Aan de slag met dit instrument

Zowel organisaties die al langer werken met signaleringsplannen als organisaties die daar de eerste stappen in willen zetten, kunnen met deze tool aan de slag.

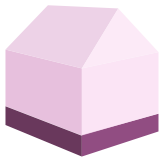
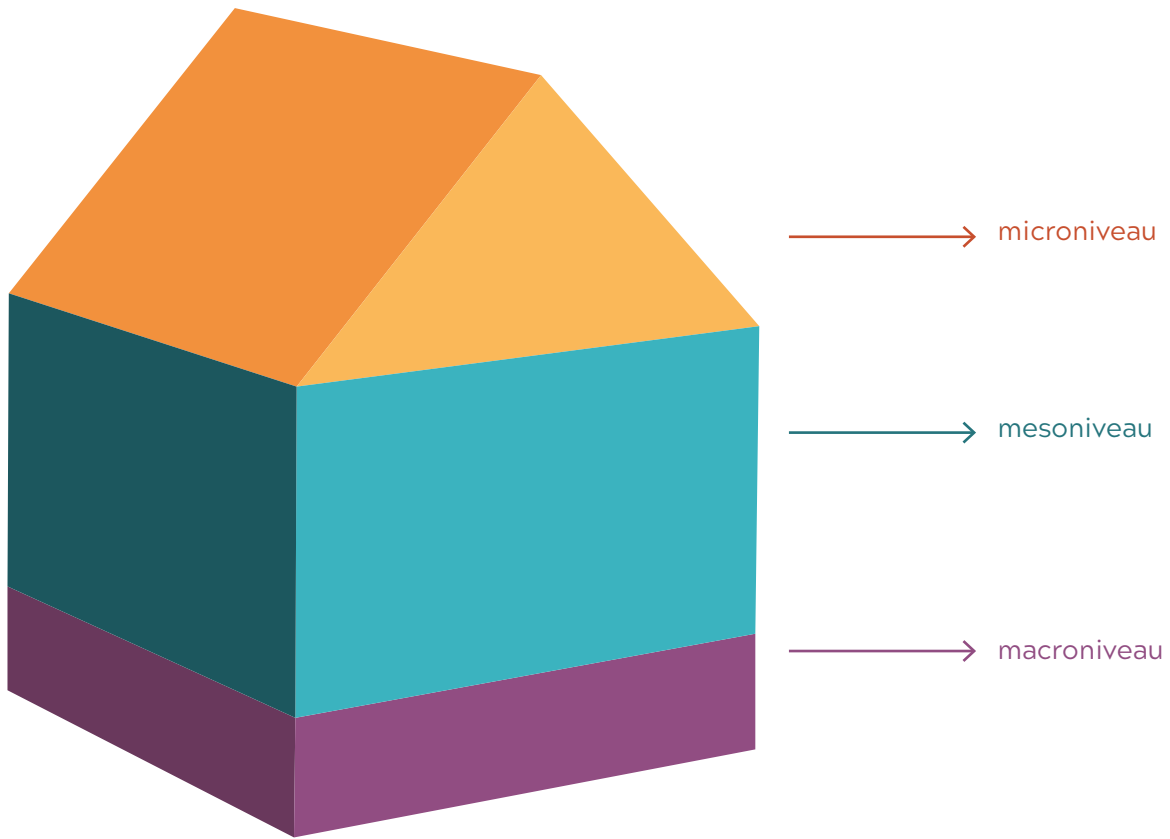
Het introduceren en implementeren van werken met signaleringsplannen is geen lineair proces met een duidelijk start- en eindpunt. Ben je een startende organisatie? Dan is het belangrijk dat je alvast begint te oefenen, bijvoorbeeld door één of enkele plannen op te stellen om daaruit te leren: wat werkt, wat werkt niet, wat moet bijgestuurd worden ...? Wat je daaruit leert, gebruik je daarna bij de uitwerking van andere aspecten van het implementatieproces.

De opbouw en lay-out van deze tool houden rekening met het dynamische karakter van werken met signaleringsplannen. Dit is geen boek dat je van A tot Z leest. Het is een digitale tool, een **interactieve pdf** die het makkelijk maakt om te navigeren tussen verschillende niveaus en rubrieken. Zoek, naargelang je interesse of noden, over verschillende niveaus en actieterreinen heen, inspiratie, tips, weetjes, sjablonen, pictogrammen, interessante links of literatuur.

Het pdf-bestand is ook printvriendelijk. Zo kan je gemakkelijk bepaalde onderdelen afdrukken om daar samen met je collega's rond te werken: de tekening van het huis, reflectievragen, sjablonen, pictogrammen, visuals ...

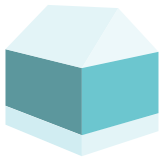
Je kan de tool online raadplegen of downloaden op [www.samvzw.be](http://www.samvzw.be) .

Alle voorbeelden waarnaar in deze publicatie verwezen wordt, zijn te vinden op de [website van SAM](#) .



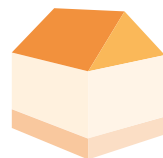
## Macro

Onze uitgangspunten .....	8
Een visie ontwikkelen voor jouw organisatie .....	13
Een theoretisch kader kiezen en vorm bepalen .....	16



## Meso

Implementatie en coördinatie .....	23
Een interne procedure opstellen .....	27
Continuïteit bij transitie momenten.....	33
Vorming en opleiding .....	36



## Micro

Een individueel signaleringsplan opstellen .....	40
Een individueel signaleringsplan gebruiken .....	48



## Macro-Meso-Micro

Continue evaluatie. De PDCA-methodiek en casussen.....	55
--	----

Definities en begrippenkaders .....	75
Lijst van voorbeelden .....	76

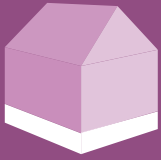




# MACRO

Algemene visie in de organisatie





# Onze uitgangspunten

## Uitgangspunten

### Visie ontwikkelen

### Theoretisch kader en vorm

## Waarover gaat het?

In deze rubriek geven wij, als opstellers van deze tool, onze visie op het werken met signaleringsplannen. In de rubrieken erna krijg je tips om als organisatie je eigen visie te ontwikkelen en te realiseren.

## Uitgangspunten

Is een signaleringsplan een waardevol instrument? Op die vraag antwoorden wij volmondig ja. Een signaleringsplan opmaken en gebruiken geeft veel voordelen. Een signaleringsplan:

- creëert **eensgezindheid en afstemming** over de begeleiding van een cliënt;
- biedt specifieke **handvaten** in de ondersteuning;
- kan de cliënt en diens begeleiders of derden tot een zeker niveau van **zelfreflectie** brengen.

Zorginspectie stelt het signaleringsplan voorop om vrijheidsbeperkende maatregelen (VBM) te voorkomen (cf. thematische inspectie 2019). Maar een specifiek regelgevend kader rond het opstellen en gebruik ervan is er (nog) niet. De multidisciplinaire richtlijnen [Afzondering en fixatie in de residentiële GGZ voor volwassenen](#)  en [Afzondering en fixatie in de brede jeugdhulp](#)  vermelden signaleringsplannen wel, met een sterke aanbeveling om ze in te zetten ter preventie van afzondering of fixatie.

Naast deze preventieve benadering van afzondering of fixatie beschouwen wij signaleringsplannen als een zinvolle methodiek **om de levenskwaliteit van de cliënt te verhogen**. Werken met signaleringsplannen kan volgens ons bijdragen tot een beter welbevinden van de cliënt, ook bij wie **geen afzondering of fixatie** toegepast wordt.

Een aantal uitgangspunten zijn belangrijk om een signaleringsplan op een goede manier te gebruiken. Het louter 'hebben' van een signaleringsplan is niet voldoende.

Een signaleringsplan veronderstelt een **positief leefklimaat**<sup>1</sup> als basis voor de begeleiding van de cliënt. Een gestructureerde, veilige en aangename omgeving, met aandacht voor de psychologische basisbehoeften van cliënten: verbinding, competentie en autonomie.

1. Meer over een positief leefklimaat lees je op de website van [Icoba - aan de slag met agressie](#)





## Uitgangspunten

### Visie ontwikkelen

### Theoretisch kader en vorm

1. Vertrek, als dat kan, altijd vanuit de vraag die de cliënt zelf stelt. Zo versterk je de **zelfregie** of autonomie van je cliënt.
2. Zorg, voor zover dit mogelijk en wenselijk is, voor **betrokkenheid** van:
  - de cliënt zelf
  - de belangrijke naasten
  - het begeleiderteam
  - derden en andere professionals zoals een leerkracht, paramedici, therapeuten of een huisartsGa na welke bijdrage elke betrokkene kan leveren bij de opmaak en het gebruik van het signaleringsplan.
3. Sluit aan bij het **ontwikkelingsniveau van de cliënt**, zowel op cognitief als op sociaal-emotioneel vlak.
4. Gebruik **taal op maat**. Vermijd vakjargon, gebruik de taal van de cliënt en de begeleiders. Wees duidelijk, eenvoudig, praktisch. Waar zinvol: visualiseer of gebruik kleuren.
5. Een signaleringsplan vertrekt vanuit een **positieve invalshoek**. Begin altijd met een beschrijving van de optimale, wenselijke, stabiele toestand. Dat wil zeggen: de toestand zonder stress en met een gewenst niveau van alertheid. Beschrijf van hieruit de optimale begeleidingsstijl en wat in deze optimale fase mogelijk is qua dagprogramma of activiteiten. Het kan gebeuren dat de cliënt zich al in een crisissituatie bevindt wanneer die voor het eerst naar de organisatie komt. Hou dan uiteraard ook rekening met je observaties en bevindingen tijdens deze crisisfase, en verwerk ze later in het signaleringsplan van de cliënt.
6. Het werken met een signaleringsplan is een **dynamisch, procesmatig** gegeven. Het signaleringsplan is nooit helemaal af en definitief. Het is altijd in beweging. Het vraagt regelmatige reflectie en kan/moet voortdurend bijgestuurd en aangepast worden. Maak afspraken rond evaluatie. Met welke actoren\* ga je het plan evalueren? Op welke termijn zie je de evaluatie? Ad hoc na een crisissituatie of ook op vaste tijdstippen\*\*? Evalueer het werken met signaleringsplannen regelmatig ook op organisatieniveau. Levert het de beoogde resultaten op? Wat vinden de cliënten er zelf van? Worden de procedures goed opgevolgd, zijn ze toepasbaar in de praktijk? Waar zijn eventuele bijstellingen nodig?
  - \* bv. de cliënt zelf, belangrijke naasten, begeleiderteam ...
  - \*\* bv. bij een behandelplanbespreking, op een teamvergadering ...
7. Het signaleringsplan speelt voornamelijk een **preventieve** en **proactieve** rol in de begeleiding van de cliënt. Zie het signaleringsplan niet alleen als een handleiding bij crisissituaties. Maak bij de opmaak van een signaleringsplan telkens opnieuw de bedenking of je een beschreven eventuele maatregel rond afzondering of fixatie kan voorkomen door vroegere, preventieve interventies. Als je toch maatregelen treft, zorg er dan altijd voor dat deze voldoen aan de principes van subsidiariteit, effectiviteit en proportionaliteit.



8. Zorg voor een goede **toegankelijkheid** van het plan. Steek het niet weg in een mapje of ergens diep verscholen in een digitaal dossier. Zorg ervoor dat een signaleringsplan op elk moment bereikbaar is voor alle betrokkenen die er toegang tot mogen hebben.
9. **Verzeker continuïteit en overdraagbaarheid.** Binnen of tussen organisaties kan een signaleringsplan voor continuïteit zorgen in de benadering van de cliënt. Het signaleringsplan kan een belangrijk instrument zijn bij overdracht, ontslag, time-out, weekends thuis ...
10. **Hou het praktisch en duidelijk.** Eén A4 zorgt voor een snel overzicht en directe handvaten.

## Uitgangspunten

## Visie ontwikkelen

## Theoretisch kader en vorm

## Reflectievragen

Gebruik je voor alle cliënten in je organisatie hetzelfde sjabloon voor de opmaak van het signaleringsplan? Of gebruik je meerdere sjablonen naargelang de individuele cliënten en hun situaties?

Als je één gemeenschappelijk sjabloon gebruikt, laat het sjabloon dan ruimte om zo nodig op maat van de cliënt te werken?

Wie coördineert het werken met een individueel signaleringsplan?

Waar krijgt het signaleringsplan zijn plaats in de volledige beeldvorming van de cliënt? Vormt het een vertrekpunt of is het een resultaat ervan?

Voor wie maak je een signaleringsplan? Voor de cliënt, voor de begeleider of voor beiden?

Kan het signaleringsplan voor de cliënt verschillend zijn van dat voor de begeleider van die cliënt? (opmaak, inhoud ...)

Verwerk je zo veel mogelijk informatie in een signaleringsplan? Of beperk je je tot het hoogstnodzakelijke?

Wanneer maak je een signaleringsplan op? Wacht je op een crisissituatie of escalatie? Of verzamel je al triggers en vroege signalen vanaf de opstartperiode?  
Bring je ook de kenmerken en elementen in een normale/goede toestand in kaart?  
En wat doe je met de signalen van spanningsafbouw?

## Aanbevelingen en tips

- Maak een of meerdere sjablonen die op organisatieniveau gebruikt kunnen worden. Dit zorgt voor uniformiteit en transparantie van het signaleringsplan binnen de organisatie.



## Uitgangspunten

### Visie ontwikkelen

### Theoretisch kader en vorm

- Zorg er tegelijk voor dat je het signaleringsplan kan aanpassen aan de individuele cliënt. In de rubrieken Een theoretisch kader kiezen en de vorm bepalen en Een individueel signaleringsplan opstellen gaan we dieper in op mogelijkheden om een signaleringsplan aan te passen aan de noden van de cliënt, bijvoorbeeld met visualisatie, kleuren, symbolen of metaforen zoals de stoplichtmethode.
- Stel het opstellen van een signaleringsplan niet uit tot er zich een escalatie voordoet. Begin al tijdens de intake of opstartfase met het verzamelen van mogelijke informatie over de cliënt wanneer die zich in een normale/goede toestand bevindt. Praat ook met cliënt over de mogelijke triggers en vroege signalen.
- Stel het signaleringsplan zoveel mogelijk samen met de cliënt op. Laat de cliënt meedenken over signalen en omstandigheden die een invloed hebben op zijn functioneren. Ga na welke doelen of hulpvragen de cliënt zelf vooropstelt. De cliënt meteen bij het gesprek betrekken, creëert bij hem of haar een groter bewustzijn van signalen en mogelijkheden van handelen. Daarnaast zorgt het voor meer autonomie en zelfregie. Zo krijgt de cliënt mogelijk meer grip op zijn eigen functioneren en handelen. Ook bevordert open dialoog met de cliënt de efficiëntie en gedragenheid of aanvaarding van de maatregelen in het signaleringsplan.
- Vraag je cliënt of je zijn of haar belangrijke naasten mag betrekken bij het proces. De belangrijke naasten kunnen namelijk een waardevolle bron van informatie vormen bij het opstellen van het signaleringsplan. Daarnaast kunnen ze de cliënt ondersteunen bij het uitvoeren en evalueren van het plan. Bemoedig de cliënt in de mate van het mogelijke om zijn signaleringsplan zelf aan de belangrijke naasten voor te stellen.
- Duidelijke rollen en verantwoordelijkheden zorgen voor een goede implementatie van het signaleringsplan. Maak hierover afspraken binnen de organisatie en met de cliënt. Zowel in functie van toepassing als informatiedeling. Wie draagt de verantwoordelijkheid voor het signaleringsplan? Waar kan je het signaleringsplan terugvinden? Wie kan het signaleringsplan raadplegen? Etc.
- Het signaleringsplan is geen vervanging van een ondersteuningsplan of zorgplan! Het is niet allesomvattend. De focus ligt op spanningsafbouw, omgaan met spanningsopbouw en coping met stress. Zie het signaleringsplan als een deel van het geheel.

## Meer weten

- [Multidisciplinaire richtlijn afzondering en fixatie in de brede jeugdhulp](#) [↗](#), *Steunpunt WVG*
- [Multidisciplinaire richtlijn afzondering en fixatie in de residentiële GGZ voor volwassenen](#) [↗](#), *Steunpunt WVG*

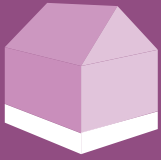


## Uitgangspunten

### Visie ontwikkelen

### Theoretisch kader en vorm

- [Aanbevelingen voor de maximale afbouw van en het bewust omgaan met afzondering en fixatie om kansen te bevorderen en escalatie te voorkomen in de zorg voor personen met een handicap](#) [↗](#), Steunpunt WVG
- [Multidisciplinaire richtlijn betrekken van naasten](#) [↗](#), Steunpunt WVG
- [Investeer in een positief leefklimaat](#) [↗](#), Icoba
- [Reflectie-instrument Bewuster omgaan met VBM](#) [↗](#), SAM
- [Emotionele Ontwikkeling](#) [↗](#), SAM
- [SEO-R<sup>2</sup>. Schaal voor emotionele ontwikkeling van mensen met een verstandelijke beperking - Revised](#) [↗](#), SAM



# Een visie ontwikkelen voor jouw organisatie

Uitgangspunten

Visie ontwikkelen

Theoretisch kader en vorm

## Waarover gaat het?

In deze rubriek ontdek je tips, reflectievragen en aandachtspunten om een eigen visie te ontwikkelen op het werken met signaleringsplannen. Zo schep je een breed kader voor de implementatie ervan in je organisatie.

### Lees ook

- Wil je onze visie lezen over het werken met signaleringsplannen? Bekijk [Uitgangspunten](#) in de vorige rubriek.
- Wil je meer informatie over hoe je een visietekst schrijft? Scroll naar [Meer weten](#) voor nuttige bronnen.

## Uitgangspunten

Signaleringsplannen inbedden in de werking van je organisatie is een proces. Een proces van bewustwording en bewustmaking, en van het scheppen van een duidelijk kader voor het werken ermee. Een visie uitwerken is de eerste stap in dit proces. Een visie heeft enkel effect als ze breed gedragen is door medewerkers en door cliënten en hun vertegenwoordigers of belangrijke naasten. Betrek hen dus bij de uitwerking ervan.

In de visietekst geef je aan:

- hoe je als organisatie kijkt naar het gebruik van signaleringsplannen;
- wat de streefdoelen zijn;
- welke stappen je zal zetten om die te realiseren.

### Lees ook

- In de rubriek [Een theoretisch kader kiezen en de vorm bepalen](#) vind je inhoudelijke informatie die je kan helpen om een visietekst op te stellen.

## Reflectievragen

Wat verstaan jullie onder een signaleringsplan?

Vinden jullie het zinvol om voor elke cliënt een signaleringsplan op te stellen? Zo nee, voor wie wel en voor wie niet? Waarom?



## Uitgangspunten

## Visie ontwikkelen

## Theoretisch kader en vorm

Waar staat jouw organisatie nu in het werken met signaleringsplannen? Waar wil je over 5 jaar staan?

Op welke theoretische inzichten, kaders of modellen baseert je organisatie zich om met signaleringsplannen te werken?

Hoe belangrijk vind je het als organisatie om anderen te betrekken bij het opstellen en bijsturen van het signaleringsplan? Denk aan de belangrijke naasten van de cliënt, maar ook aan collega's uit andere disciplines. Op welke manier gebeurt dit het best?

Welke rol kan de cliënt zelf spelen in het opstellen, gebruiken en bijsturen van het signaleringsplan? In welke mate is dit belangrijk in jouw organisatie? Hoe gebeurt dit best?

Heeft je organisatie een visietekst rond vrijheidsbeperkende maatregelen en/of op preventie van grensoverschrijdend en agressief gedrag? Is er een link met de visie op signaleringsplannen?

Heeft je organisatie een visie op inspraak en participatie? Is er een link met de visie op signaleringsplannen?

## Aanbevelingen en tips

1. Schrijf, lees, schrap en herschrijf. Een visietekst ontstaat in een proces. Betrek de medewerkers, maar ook de cliënten en/of hun vertegenwoordigers. Laat hen op gezette tijden feedback en aanvullingen geven. Op die manier creëer je een gedeelde visie waar zoveel mogelijk mensen zich in kunnen vinden. Probeer om ook bij kortdurend verblijf rekening te houden met de beleving en feedback van cliënten.
2. Start met het definiëren van wat je organisatie verstaat onder het werken met signaleringsplannen. Zo weet je dat iedereen over hetzelfde spreekt. Gebruik zoveel mogelijk de definities die door de overheid gehanteerd worden. Zo vermijd je spraakverwarring in de communicatie met externen.
3. Geef duidelijk aan waar je (op termijn) naartoe wil. Wat zijn de streefdoelen en binnen welke termijn wil je die bereiken?
4. Zorg dat de visie een duidelijk kader aanreikt voor het uitwerken van concrete procedures.
5. Bepaal hoe uitgebreid de visietekst is. Je kan bijvoorbeeld de visietekst op zich beknopt houden en de richtlijnen en handelingskaders apart in je procedures opnemen.
6. Maak van de visie op het werken met signaleringsplannen een afzonderlijk geheel, of integreer ze in een andere, ruimere visietekst. Bijvoorbeeld in een visietekst rond preventiebeleid agressie of in een visietekst rond omgaan met vrijheidsbeperkende maatregelen.





Uitgangspunten

Visie  
ontwikkelen

Theoretisch  
kader en vorm

7. Het werken met signaleringsplannen is een gedeelde verantwoordelijkheid van directie, zorgverleners, cliënten, ouders, belangrijke naasten, inspectie, vrijwilligers ... Geef in de visietekst aan hoe je hierover waakt en hoe je dat ondersteunt.

## Checklist visietekst

Is de visietekst opgesteld? Gebruik de checklist om de kwaliteit ervan te testen.

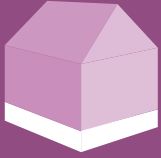
- Vermeldt de visietekst wat jullie verstaan onder een signaleringsplan? Is dat goed gedefinieerd?
- Geeft de visietekst aan wat de meerwaarde is van werken met signaleringsplannen? Wat het kan opleveren en voor wie?
- Vermeldt de visietekst waar jullie willen staan over 5 jaar?
- Formuleert de visietekst de eisen waaraan (het werken met een) signaleringsplan moet voldoen om het beste aan te sluiten bij jullie cliënten?
- Houdt de visietekst voldoende rekening met de multidisciplinaire richtlijnen (MDR) over afzondering en fixatie?
- Geeft je visietekst de theoretische basis weer die jullie gekozen hebben?
- Geeft de visietekst aan welke rol de cliënt kan spelen?
- Geeft de visietekst aan welke rol anderen kunnen spelen?
- Biedt de visietekst voldoende kader voor de vertaling naar procedures en het opstellen van individuele signaleringsplannen?
- Biedt de visietekst een kader voor overleg, analyse en reflectie binnen de teams?
- Heeft de visietekst aandacht voor vorming en opleiding van de medewerkers in het werken met signaleringsplannen?

## Evalueren en bijsturen

- [Casus 1](#): Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling De Grubbe
- [Casus 3](#): Voorbeeld uit GGZ OPZ Geel

## Meer weten

- [Toolbox beleidsplanning, missie & visie](#) [↗](#), *Socius*
- [Strategie formuleren: missie en visie formuleren](#) [↗](#), *Vlaamse overheid*
- [Ontwikkel je visie in acht stappen](#) [↗](#), *Icoba*



# Een theoretisch kader kiezen en de vorm bepalen

## Uitgangspunten

## Visie ontwikkelen

## Theoretisch kader en vorm

## Waarover gaat het?

Wat zijn de verschillen tussen de theoretische kaders en vormen die je kan kiezen? Hoe maak je een keuze en hoe bepaal je elementen voor jouw sjablonen? Deze rubriek gaat in op de theoretische kaders voor signaleringsplannen, de verschillende modellen, en de gemeenschappelijke sjablonen.

## Uitgangspunten

### Wat is een signaleringsplan?

Voor we starten met vormen en sjablonen van signaleringsplannen, herhalen we even de definitie ervan:

*‘Een signaleringsplan is een middel voor het vroegtijdig detecteren van toenemende emotionele spanning van de zorggebruiker, alsook het inventariseren van manieren waarop zorgverleners/begeleiders en de zorggebruiker best reageren in deze situatie. Het wordt opgesteld met oog op vroegsignaleringsplan, en aldus de preventie van escalatie of crisis. Een signaleringsplan wordt gemaakt op maat van de zorggebruiker. Indien nodig wordt het signaleringsplan geactualiseerd nadat er zich een escalatie of crisis heeft voorgedaan’.<sup>2</sup>*

De kaders om dat plan op te stellen, ontdek je verder in deze rubriek.

- Kies als organisatie een of meer **theoretisch(e) kader(s)** om op te werken.
- Zorg voor **maatwerk**. Je vertrekt vanuit een of meerdere sjablonen of types signaleringsplan, maar past ze telkens aan voor de individuele cliënt.
- Hou de **doelgroep** voor wie je een signaleringsplan opmaakt voor ogen.
- Hou het signaleringsplan **beknopt** en **duidelijk**. Zorg voor overzicht en leesbaarheid.
- Gebruik **visuele ondersteuning** om het plan bruikbaar te maken voor de cliënt.

2. Multidisciplinaire richtlijnen brede residentiële jeugdhulp en GGZ volwassenen - SWVG



## Uitgangspunten

## Visie ontwikkelen

## Theoretisch kader en vorm

- Ga na wat het beoogde **doel** is van signaleringsplannen binnen jouw organisatie en voor de individuele cliënt.
- Bepaal een **werkwijze** die past bij het doel en de doelgroep voor wie je een signaleringsplan opmaakt.
- Vertrek altijd vanuit de **evenwichtsfase**. Wanneer gaat het goed? Welke interventies zorgen voor verbinding tussen cliënt en ondersteuner?
- Besteed naast **spanningsopbouw** ook aandacht aan de fase van **herstel en spanningsafbouw**.
- Een signaleringsplan focust specifiek op spanningsopbouw en -afbouw en handvaten om hiermee preventief aan de slag te gaan. Zie het nooit los van de **brede beeldvorming en handelingsplanning**.

### Lees ook

→ Bij [Aanbevelingen en tips](#) gaan we dieper in op de verschillende soorten signaleringsplannen.

## Reflectievragen

Wie gebruikt het signaleringsplan?  
Voor wie stel je het signaleringsplan op?

Zijn het beoogde doel en de functie van het signaleringsplan duidelijk?

Moeten enkel de uiterlijk waarneembare signalen in het signaleringsplan worden opgenomen?

Is een ondersteuner meer gebaat bij een zeer uitgebreid signaleringsplan of eerder bij een korte beschrijving van de belangrijkste houvasten?

Zijn er ook handvaten/methodieken/afspraken voor de cliënt in de post-crisisfase (o.a. nazorg, herstel ...)?

Zijn de beschrijvingen van de interventies ondersteund door de bredere agogische kaders, door het beleid rond vrijheidsbepalende maatregelen ...?

Welke info, naast de beeldvorming van de cliënt en de mogelijke interventies en/of maatregelen, heeft een plaats in het signaleringsplan? (bv. triggers, ongunstige omgevingskenmerken, telefoonnummers van de huisarts of psychiater, time-out ...)

Welke rolverdeling heb je voor ogen? Kan de cliënt betrokken worden bij het opstellen, het gebruik en de bijsturing van het plan?

Gebruik je voor elke cliënt in dezelfde setting hetzelfde sjabloon?



# Aanbevelingen en tips

Het **theoretisch kader** is de basis van je plan. Het bepaalt de opbouw, het aantal te beschrijven fasen, van je signaleringsplan.

Daarnaast is ook de **vorm** van het signaleringsplan belangrijk. Die stem je af op de doelgroep en het doel van het plan en op de werkwijze die je wil hanteren. Met een aangepaste lay-out, kleuren, pictogrammen of andere visuele hulpmiddelen kan je het signaleringsplan volledig op maat van je cliënt brengen.

## Theoretisch kader

Er zijn verschillende theoretische kaders die je kan gebruiken als basis voor een signaleringsplan. Kies als organisatie voor het kader dat volgens jou het beste past bij de doelgroepen of werking van je organisatie. Vertrek vanuit dat kader om je sjabloon of sjablonen op te stellen. Je kan ook verschillende theoretische kaders kiezen of combineren.

Een signaleringsplan heeft een vaste structuur. Het beschrijft in fasen de signalen voor de psychische spanning en de bijhorende ondersteunende interventies.

Het grootste verschil tussen de theoretische kaders is het aantal fasen en de omschrijving of invulling ervan:

Theoretisch kader	Fase -1	Fase 0	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6 (= fase 0)
<b>Window of Tolerance (WOT)</b>	hypo-arousal	window of tolerance		hyper-arousal		/	/	/
		stabiel/ evenwicht	lichte/ matige spanning (dreigende crisis)		crisis/ paniek	/	/	/
<b>Crisis-ontwikkelingsmodel (COM)</b>		normale omgang	gevaar voor controle-verlies	verlies van controle	acting out/chaos	afbouw van spanning	evenwicht	/
		normale omgang	gevaar voor controle-verlies	verlies van controle	acting out/chaos	afbouw van spanning	postcrisis/ depressie	evenwicht
<b>Model spanningsbouw</b>	/	/	stabiel / evenwicht	lichte/ matige spanning (dreigende crisis)	crisis/ paniek	/	/	/

Het **Window of Tolerance (WOT)** gaat uit van 3 grote fasen:

- een window of tolerance, ook wel de evenwichtsfase genoemd
- hyper-arousal, ofwel spanningsopbouw en escalatie
- hypo-arousal, ofwel dissociatie, vernauwing van het bewustzijn

Andere modellen zoals het **Crisisontwikkelingsmodel (COM)** splitsen de hyper-arousal of spanningsopbouw op in kleinere subfasen: de fase waarin de cliënt gespannen is maar nog aanspreekbaar is, en de fase waarin de cliënt het realiteitsbesef begint te verliezen en minder controle heeft over zijn acties.

Uitgangspunten

Visie ontwikkelen

Theoretisch kader en vorm



Bovendien heeft het Crisisontwikkelingsmodel specifieke aandacht voor de fase van dalende spanning. We zien in deze fase namelijk de mogelijke heropflakking van spanning. Ook beschrijft dit model de signalen van de mogelijke dip in adrenaline na een crisis (postcrisis/depressiefase).

Het Model Spanningsopbouw is een vereenvoudigd model. Het hanteert vaak de drie kleuren groen, oranje en rood om de drie fasen van stabiel, dreigende crisis en crisis weer te geven.

Aandacht voor de spanningsopbouw is altijd belangrijk.

## Types signaleringsplannen

Hoe je na de keuze voor één of meerdere theoretisch(e) kader(s) in je organisatie het signaleringsplan vormgeeft en gebruikt, is afhankelijk van een aantal factoren.

De doelgroep waartoe je cliënt behoort is bepalend.

### 1. Doelgroep

De doelgroep bepaalt mee het doel of de doelen die je voor ogen hebt. Naargelang de cliënt leg je bijvoorbeeld meer focus op het vermijden van een crisis, op observatie, of op evaluatie.

Je doelgroep is ook bepalend voor de keuze van vormgeving van een individueel signaleringsplan. Want je houdt daarbij best rekening met de communicatieve mogelijkheden van de cliënt.

Ook de werkwijze, dus de manier waarop je met een individueel signaleringsplan aan de slag gaat, verschilt van cliënt tot cliënt.

### 2. Doel

Het signaleringsplan dient in hoofdzaak om preventief te werken en crisissen te vermijden. Maar het kan ook andere doelen hebben. Zo kan je het signaleringsplan als observatietool gebruiken, een hulpmiddel om de manier van kijken naar de cliënt eenduidiger te maken. Je kan er ook handvaten in verwerken voor de dagelijkse ondersteuning van je cliënt.

### Lees ook

→ Bepaal waarvoor je het signaleringsplan gebruikt in de rubriek Een individueel signaleringsplan gebruiken.

### 3. Lay-out

Een signaleringsplan heeft meestal de vorm van een tabel.

Elke fase krijgt een aparte rij. Per fase onderscheid je een aantal kolommen. Afhankelijk van de doelgroep, het doel en de werkwijze van je signaleringsplan zal de tabel uit meer of minder kolommen bestaan.

In de eerste kolom worden de (vroeg) signalen omschreven. Sommige plannen beperken zich hier tot het waarneembaar gedrag. Andere beschrijven ook de fysiologische en motorische veranderingen, gevoelens en gedachten. Daarnaast beschrijven alle signaleringsplannen de ondersteunende interventies per fase.



Uitgangspunten

Visie  
ontwikkelen

Theoretisch  
kader en vorm

Dit kan zich beperken tot interventies van anderen (professionelen, belangrijke naasten ...), maar het kunnen ook interventies zijn die de cliënt zelf kan ondernemen. Sommige beschrijven daarenboven welke interventies je beter niet onderneemt omdat die de spanning net kunnen doen stijgen.

Je kan de lay-out ondersteunen met kleuren, symbolen, visuele metaforen en pictogrammen, afhankelijk van de noden of interesses van de cliënt.

Enkele voorbeelden:


- Elke fase een kleur geven, van groen (normale omgang) tot rood (crisis).
- Het Crisisontwikkelingsmodel, Window of Tolerance of de visuele metafoor van het stoplicht of de thermometer gebruiken om de fasen te beschrijven.
- De visuele metafoor gebruiken van pannetjes die dreigen over te koken.
- Emoticons, Mignons, inside-outfiguurtjes of andere figuren gebruiken om de stijgende spanning te visualiseren.
- De cliënt zelf een beeld of metafoor laten kiezen.

### Lees ook

- [Vormgeving en lay-out in rubriek Een individueel signaleringsplan opstellen.](#)
- Wil je meer info over de inhoud van een signaleringsplan? Bekijk de rubrieken [Een individueel signaleringsplan opstellen](#) en [Een individueel signaleringsplan gebruiken](#).

## 4. Werkwijze

Afhankelijk van je doelgroep en de beoogde doelen zal de manier waarop je met het signaleringsplan aan de slag gaat anders zijn. De verschillen situeren zich vooral op vlak van rolverdeling – wie betrek je op welke manier –, gebruik en evaluatie van het signaleringsplan.

In de publicatie [Signaleringsplan: zegen of vloek?](#)  komt het Centrum voor Consultatie en Expertise (CCE) op basis van de factoren doelgroep, functie, werkwijze tot 4 verschillende types signaleringsplannen: crisisplan, alertheidsplan, zelfverwerkelijgingsplan en overige.

Binnen die types zijn er heel wat varianten, aangepast aan de doelen en mogelijkheden van de individuele cliënt.

## 5. Voorbeelden van blanco sjablonen

- [Voorbeeld uit VAPH De Vleugels](#) 
- [Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling De Grubbe](#) 
- [Voorbeeld uit GGZ Zorggroep PC Dr. Guislain](#) 
- [Voorbeeld uit GGZ Zorggroep Multiversum De knoop](#) 
- [Voorbeeld uit GGZ Zorggroep Multiversum](#) 





# Evaluëren en bijsturen

→ Casus 1: Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling De Grubbe

## Meer weten

- Signaleringsplan, zegen of vloek? [↗](#), *CCE - Nederland*
- Handboek signaleringsplannen [↗](#), *De Borg*
- Crisisontwikkelingsmodel [↗](#), *Icoba*
- Window of Tolerance, Rustbox 3.0 [↗](#), *Icoba*
- The Window of Tolerance [↗](#), *Drs Uschi M A Koster & Marieke Sterenborg*
- Mijn Rustplan, Rustbox 3.0 [↗](#), *Icoba*

Uitgangspunten

Visie  
ontwikkelen

Theoretisch  
kader en vorm



# MESO

Implementatie, procedures en afspraken op organisatieniveau





# Implementatie en coördinatie

## Implementatie en coördinatie

### Interne procedure

### Continuïteit

### Vorming

## Waarover gaat het?

Hoe zorg je ervoor dat het werken met signaleringsplannen ingevoerd en effectief geïntegreerd wordt in je werking?

Hoe zorg je voor een duurzame verankering en continuïteit ervan?

En hoe coördineer je het geheel?

## Uitgangspunten

- Als er signaleringsplannen worden opgesteld, is het de bedoeling dat ze **effectief gebruikt** worden, en niet in een kaftje verdwijnen.
- Omdat het werken met signaleringsplannen ook bepaalde (preventieve) effecten bij de cliënten beoogt, is het nodig om te waken over de kwaliteit ervan. Dat doe je door de **permanente opvolging en bijsturing** op organisatieniveau.
- Een goede implementatie betekent dat het duidelijk is hoe en wanneer een signaleringsplan wordt opgemaakt, en wie welke rol heeft in het opstellen, gebruiken, opvolgen en bijsturen ervan. Hiervoor is er een interne procedure nodig. Het implementatieplan geeft duidelijk aan hoe die zal worden opgesteld, uitgevoerd, opgevolgd, geëvalueerd en bijgesteld.
- Het implementatieplan heeft meer kans op succes als het mee tot stand komt, en bijgesteld wordt, door **actieve bijdrage van alle betrokkenen**: de medewerkers, maar ook de cliënten en hun vertegenwoordigers/ belangrijke naasten.

## Reflectievragen

Is er een coördinator of coördinatieteam aangesteld voor het hele implementatieproces? Van alle stappen voor de invoering van signaleringsplannen tot de goede werking ervan op organisatieniveau?

Heeft je organisatie al een implementatieplan voor de invoering van het werken met signaleringsplannen op organisatieniveau?



## Implementatie en coördinatie

### Interne procedure

### Continuïteit

### Vorming

Geeft het implementatieplan duidelijk aan welke interne procedure opgesteld moet worden voor de goede uitvoering ervan, en hoe en door wie deze procedure opgesteld zal worden?

Geeft het implementatieplan aan hoe je de medewerkers en de cliënten en hun belangrijke naasten betreft bij het opstellen van het signaleringsplan en het evalueren ervan?

Zijn de medewerkers gemotiveerd om met signaleringsplannen te werken? Zijn ze overtuigd van de meerwaarde ervan? Hoe sensibiliseer je hen?

Is er in je implementatieplan aandacht voor het vormingsbeleid voor je medewerkers, en meer specifiek rond aspecten die belangrijk zijn voor het werken met signaleringsplannen, zoals verbindend communiceren of emotie- en stressregulatie?

Geeft het implementatieplan duidelijk aan hoe je in je organisatie tot een gedragen visie komt op het werken met signaleringsplannen?

Geeft het implementatieplan duidelijk aan hoe het implementatieproces geëvalueerd en vervolgens bijgestuurd wordt?

Hoe maak je het binnen de organisatie bekend dat jullie met signaleringsplannen gaan werken? Hoe maak je het bekend bij de cliënten? Is er hiervoor een communicatieplan opgesteld?

Als je binnen je organisatie al met signaleringsplannen werkt, hoe zorgt de organisatie er dan voor dat dat gecontinueerd en duurzaam verankerd wordt?

Hoe zorgt de organisatie ervoor dat ook de nieuwe medewerkers vertrouwd geraken met het werken met signaleringsplannen?

## Aanbevelingen en tips

### 1. Duid de procescoördinator aan

Duid een coördinator aan, of stel een coördinatieteam samen. Die procescoördinator of dat team wordt verantwoordelijk voor het hele implementatieproces: alle stappen in functie van de invoering en, in een latere fase, van de goede werking op organisatieniveau.

### 2. Werk een implementatieplan uit

Beginnen werken met signaleringsplannen is een collectief proces dat je met de hele organisatie, de cliënten en hun belangrijke naasten moet doorlopen. Naargelang waar je organisatie momenteel staat in het gebruik van signaleringsplannen, werk je daar een operationeel stappenplan voor uit.

#### – Heb je nog geen enkele ervaring met signaleringsplannen?

Dan is het wellicht belangrijk om de medewerkers en de cliënten te informeren en te sensibiliseren. Leg tussentijdse doelstellingen vast:



## Implementatie en coördinatie

### Interne procedure

### Continuïteit

### Vorming

waar wil je staan over 6 maanden, over een jaar ... Betrek de medewerkers en cliënten bij het opstellen en uitvoeren van het implementatieplan.

- **Sta je al wat verder met signaleringsplannen, maar ben je nog niet helemaal waar je zou willen staan?**  
Stippel dan een traject uit dat je de komende jaren met je organisatie wil afleggen.
- **Is het werken met signaleringsplannen al goed ingebed in je organisatie?**  
Dan moet je vooral aandacht hebben voor de continuïteit en de kwaliteit ervan.

De invoering is geen lineair proces, met een duidelijk begin- en eindpunt. Is het gebruik van een signaleringsplan nieuw voor je organisatie? Start dan met oefenen, bijvoorbeeld door het opstellen van één of een aantal signaleringsplannen. Hieruit leer je wat werkt en wat niet werkt. Werk tegelijkertijd aan andere aspecten van het implementatieproces, al doende leer je bij. Laat de werking op die manier groeien en vraag zeker feedback van je cliënten. Het is uiteindelijk ook hun signaleringsplan.

Zorg ervoor dat signaleringsplannen **in teams, maar ook tussen de verschillende teams**, besproken worden. Zo kunnen ze van elkaar leren en good practices delen.

Zorg ervoor dat signaleringsplannen een plaats krijgen in het bredere (be)handelings-/begeleidingsplan. Zo is het voor de begeleiding duidelijk hoe signaleringsplannen passen in de **bredere ondersteuning** van de cliënt.

Werkt je organisatie met een elektronisch registratiesysteem, dan kan je overwegen om de signaleringsplannen daarin op te nemen. Dit kan de uitrol van signaleringsplannen in de organisatie bevorderen.

Geef in het **vormingsbeleid** van je organisatie aandacht aan het werken met signaleringsplannen.

#### Lees ook

→ De rubriek [Vorming en opleiding](#)

### 3. Stel een duidelijke procedure op

Van bij het opstellen tot bij het uitvoeren van een signaleringsplan zijn er verschillende actoren betrokken. Je gaat aan de slag met de cliënt, het begeleidende team, en eventuele anderen (zoals het cliëntsysteem, de dagbesteding of andere belangrijke personen). Eén persoon moet verantwoordelijk zijn voor het opstellen en het uitvoeren van een individueel signaleringsplan. Om dit volgens duidelijke afspraken te laten verlopen, heb je een interne procedure nodig. De procedure opstellen is dus een belangrijk onderdeel van je implementatieplan.

Vermeld in je implementatieplan welke stappen je zal zetten om tot de procedure te komen. Beschrijf de werkwijze, verdeel de rollen, en geef een inschatting van de timing.

#### Lees ook

→ De rubriek [Een interne procedure opstellen](#)



## Implementatie en coördinatie

### Interne procedure

### Continuïteit

### Vorming

#### 4. Stel een communicatieplan op

Onderneem acties zodat mensen weten dat jullie het werken met signaleringsplannen invoeren. Stel een communicatieplan op. Beschrijf daarin op welke verschillende momenten en via welke communicatiemiddelen en -kanalen je de betrokkenen gaat informeren. Vermeld ook hoe je sleutelfiguren gaat benaderen.

Zorg dat de informatie is afgestemd op de verschillende doelgroepen: de medewerkers die ermee aan de slag zullen gaan, de cliënten en hun belangrijke naasten.

Zet een wervende brochure, e-mails, Instagram, TikTok, nieuwsbrieven of bijeenkomsten in. Zorg telkens voor een persoonlijke benadering en uitleg.

#### Voorbeeld

→ [Informatiefolder voor cliënten en familie. P.C. Dr. Guislain](#)

#### 5. Verzeker opvolging, evaluatie en bijsturing

Het is belangrijk dat het werken met signaleringsplannen op organisatieniveau continu opgevolgd en bijgestuurd wordt. Het gaat hier niet om de opvolging en bijsturing van een individueel signaleringsplan – daarop gaan we in het onderdeel Microniveau verder in – maar over het werken met signaleringsplannen in het algemeen.

- Hoe verloopt het in de praktijk, wat vinden de medewerkers en de cliënten ervan?
- Hoe kunnen we, rekening houdend met hun feedback, de werking met signaleringsplannen verbeteren? Moeten we de interne procedure aanpassen om de toepassing van de plannen te optimaliseren?
- Moeten (sommige) medewerkers beter geïnformeerd en gesensibiliseerd worden? Hebben (sommige) medewerkers nood aan gerichte vorming en opleiding?
- Ervaren (sommige) medewerkers dit als extra werkdruk waardoor ze minder gemotiveerd zijn?

#### Lees ook

→ Voor continue evaluatie en bijsturing kan je de PDCA-methodiek aanwenden. Bekijk de rubriek Continue evaluatie – de PDCA-methodiek en casussen.

## Evalueren en bijsturen

→ Casus 2: Voorbeeld uit VAPH-voorziening Monnikenheide-Spectrum

→ Casus 3: Voorbeeld uit GGZ OPZ Geel

## Meer weten

- [Voer maatregelen succesvol en blijvend in](#), *Icoba*
- [Implementatiewijzer. Wat telt](#), *Movisie*
- [Maak zelf een implementatieplan](#), *ZonMw*
- [Wat is een implementatieplan? 6 stappen om er een te maken](#), *Asana*





# Een interne procedure opstellen

Implementatie  
en coördinatie

Interne  
procedure

Continuïteit

Vorming

## Waarover gaat het?

Werken met signaleringsplannen moet volgens een vaste interne procedure verlopen. Die omvat de afspraken en richtlijnen voor het opstellen, gebruiken, evalueren, bijsturen en doorgeven van een signaleringsplan.

Kortom, de procedure bevat:

- welke stappen gezet zullen worden
- door wie
- op welke manier
- in welke volgorde

## Uitgangspunten

- De procedure legt de gemeenschappelijke **afspraken en richtlijnen** vast. Tegelijk mag ze niet te sturend zijn. Ze moet ruimte laten voor de nodige **flexibiliteit** naargelang de concrete, praktische situatie en de individuele cliënt.
- Het doel van de procedure is om de werking met signaleringsplannen in de praktijk te ondersteunen. Het spreekt voor zich dat je bij het opstellen van de procedure rekening houdt met de praktische toepasbaarheid ervan. Het is dan ook van groot belang dat je de **medewerkers en begeleiders** betreft bij dat opstellen.
- Betrek ook de **cliënten en hun belangrijke naasten**. Het werken met een signaleringsplan in de praktijk is een interactief proces tussen de begeleider(s) en de cliënt. De cliënt en de belangrijke naasten betrekken bij het opstellen van de procedure zorgt niet alleen voor een verhoogde kwaliteit van de procedure, het kan de cliënten ook sensibiliseren en motiveren om aan de slag te gaan met hun eigen signaleringsplan.
- Evalueer en stuur bij. Eens de procedure in werking is, moet je ze **monitoren**. Vraag de medewerkers, de cliënten en hun belangrijke naasten om feedback op de procedure. Hou rekening met hun feedback en stuur de procedure bij.



Implementatie  
en coördinatie

Interne  
procedure

Continuïteit

Vorming

## Reflectievragen

### Bestaat er in je organisatie al een procedure voor het werken met signaleringsplannen?

- In hoeverre ervaar je die als toepasbaar in de praktijk? Zijn de taken, de rollen en verwachtingen duidelijk?
- Kent iedereen de procedure goed? Volgt iedereen de procedure juist?
- Welke aspecten van jullie procedure zouden eventueel bijgestuurd moeten worden? Waarom?
- Heb je als medewerker de mogelijkheid om feedback te geven op de procedure? Zowel op de procedure zelf, als op de toepassing ervan in de praktijk?

### Moet je organisatie nog starten met het opstellen van de procedure?

- Wil je daar als medewerker bij betrokken worden? Zo ja, hoe wil je dan liefst betrokken worden?
- Vind je het belangrijk dat ook de cliënten en hun belangrijke naasten betrokken worden bij het opstellen? Op welke manier?
- Wil je graag een gedetailleerde procedure waarin elke stap concreet is? Of krijg je liever wat ruimte om op maat van de individuele cliënt te kunnen werken?
- Welke aspecten moeten volgens jou zeker opgenomen worden in de procedure?
- Vind je dat de procedure gekoppeld moet worden aan het (be)handelings-/begeleidingsplan?

## Aanbevelingen en tips

Een duidelijke procedure zorgt ervoor dat de signaleringsplannen effectief gebruikt worden en duurzaam geïntegreerd geraken in je werking:

- **Formuleer** de procedure eenvoudig en duidelijk zodat iedereen er hetzelfde onder verstaat.
- Is de procedure opgesteld, **informeer** dan de medewerkers, de cliënten en hun belangrijke naasten erover, eventueel als onderdeel van het communicatieplan bij de implementatie.
- **Betrek** de medewerkers en de cliënten al in de fase van voorbereiding en opstelling van de procedure. Hierdoor vergroot je de kans dat de procedure goed geënt is op de praktijk.  
De betrokkenheid werkt ook informerend en sensibiliserend voor medewerkers en cliënten.

Bepaal welke plaats de procedure voor het werken met signaleringsplannen krijgt ten opzichte van andere bestaande procedures. Je hebt misschien (ruimere) procedures waarin je de procedure voor het werken met signaleringsplan kan integreren. Of je kan ervoor opteren om ze te linken aan, of onder te brengen bij, het (be)handelings- of begeleidingsplan.



Wij geven hieronder mee welke onderdelen je procedure minimaal moet bevatten en wat de aandachtspunten zijn. Daarna geven we als inspiratie ook links naar voorbeelden van procedures, handleidingen en visuals rond werken met signaleringsplannen.

### Lees ook

→ Wil je tips over hoe je een procedure concreet opstelt?  
Bekijk onze leestips bij [Meer weten](#).

**TIP!** Wil je de medewerkers ook tips geven over hun handelen in de praktijk?\* Maak daar dan een apart document van, bijvoorbeeld in de vorm van een handelingskader of een leidraad. Geef het mee als bijlage van de procedure. Zo blijft de procedure zelf overzichtelijk.

\* bijvoorbeeld over hoe je in interactie gaat met de cliënt of de belangrijke naasten wanneer je een signaleringsplan opstelt, gebruikt, bijstuurt ...

## Onderdelen van een procedure

### 1. Situering signaleringsplan in je organisatie

- Leg uit wat je verstaat onder een signaleringsplan.
- Situeer kort de visie van je organisatie op het werken met signaleringsplannen.
- Leg kort uit waarom je als organisatie werkt met een signaleringsplan, wat het oplevert en voor wie.
- Geef aan welke plaats het signaleringsplan heeft in het zorgdossier van de cliënt, naast beeldvorming, handelingsplan, evaluatieverslagen ...

### 2. Sjabloon of sjablonen voor het opstellen van signaleringsplannen

Leg kort uit op welk(e) theoretisch(e) kader(s) het werken met signaleringsplan gebaseerd is in jouw organisatie. Vermeld jullie sjabloon of sjablonen, samen met alle ondersteunende tools zoals pictogrammen of foto's. Heb je een apart handelingskader of een leidraad uitgewerkt voor het opstellen van een signaleringsplan? Vermeld dit ook. Geef duidelijk aan waar ze allemaal te vinden zijn, of voeg ze toe als bijlages.

### 3. Stappen, rollen en verantwoordelijkheden

Het moet voor iedereen duidelijk zijn wie verantwoordelijk is voor welke stap, vanaf het moment van eerste gesprekken tot aan de opmaak, het gebruik en de evaluatie van een signaleringsplan.

---

#### Stel een coördinator aan voor het individuele signaleringsplan

Om te voorkomen dat het na het opstellen van een signaleringsplan niet meer duidelijk is wie hiervoor verder verantwoordelijk is, duid je best een medewerker aan die het hele proces van een individueel signaleringsplan coördineert.

Deze collega neemt de coördinatie van het hele proces en eventueel ook de opvolging en evaluatie op zich. Het is aan de organisatie om te bepalen wie best deze coördinatierol (het eigenaarschap) van een

Implementatie  
en coördinatie

Interne  
procedure

Continuïteit

Vorming



individueel signaleringsplan opneemt. Dat kan bijvoorbeeld de individuele begeleider zijn. Deze verantwoordelijke:

- waakt erover dat dit plan voor andere collega's toegankelijk is, en dat het plan regelmatig geactualiseerd kan worden;
- kan ervoor zorgen dat de cliënt en, eventueel breder, het cliënt-systeem op regelmatige basis hierin betrokken wordt;
- is de aanspreekpersoon wanneer zaken onduidelijk zijn of niet meer kloppen.

---

#### Leg de stappen vast die doorlopen moeten worden, en verdeel de rollen

- *Voor wie stel je een signaleringsplan op?*

Als eerste stap bepaal je voor welke cliënten je wel een signaleringsplan opstelt en voor welke niet. Die keuze is erg afhankelijk van de cliëntendoelgroep(en) waarmee je organisatie werkt, maar bovenal van de individuele cliënt. Soms bestaan hierover ook collectieve afspraken binnen je sector.

Wij geloven in de meerwaarde van een signaleringsplan voor iedereen. Blijkt dit niet haalbaar of niet wenselijk voor de cliënt, dan kan je ervoor opteren om het enkel te gebruiken voor cliënten waarbij risico's groot zijn. Denk aan het risico op agressie, middelengebruik, automutilatie ...

Welke criteria je ook hanteert, het is belangrijk om er duidelijk over te communiceren binnen de organisatie, met de betrokken begeleider(s) en met de cliënt en de belangrijke naasten.

- *Wanneer stel je een signaleringsplan op?*

Geef in je procedure duidelijk aan wanneer je start met het opstellen van een signaleringsplan. Een signaleringsplan is hoofdzakelijk bedoeld als preventief instrument. Je wacht dus best niet tot wanneer een crisissituatie zich voordoet. Start er zo snel mogelijk mee, bijvoorbeeld al tijdens de intake.

- *Wie stelt het op? Wie moet je betrekken bij het opstellen?*
- *Wie moet over welke (minimale) informatie beschikken?*
- *Wie krijgt toegang tot een signaleringsplan?*

#### Lees ook

→ Meer over de timing om een signaleringsplan op te stellen, lees je in het onderdeel Microniveau.

#### 4. Evaluatie en bijsturing van individuele signaleringsplannen

Een signaleringsplan is geen statisch document. Het is een dynamisch plan dat op elk moment bijgestuurd kan worden. Een periodieke evaluatie ervan is dus onontbeerlijk.

Geef in de procedure aanbevelingen en instructies voor de evaluatie. Vermeld onder andere de sleutelmomenten waarop de bespreking en evaluatie van een signaleringsplan kan plaatsvinden. Denk daarvoor bijvoorbeeld aan de bespreking van het (be)handelings-/begeleidingsplan of na een incident. Ook hier geldt dat het werken op maat van de cliënt is, en dat de procedure ruimte moet laten voor vertaling naar individuele situaties.



### Lees ook

- Over werken op maat van de cliënt lees je meer in het onderdeel Microniveau.
- Voor continue evaluatie en bijsturing kan je de PDCA-methodiek aanwenden. Bekijk de rubriek Continue evaluatie – de PDCA-methodiek en casussen.

#### 5. Afspraken rond transitiemomenten

Een signaleringsplan is een deel van het individueel dossier van de cliënt. Neem het bij een ontslag of verhuis op in de overdracht om het signaleringsplan verder actief te gebruiken in de nieuwe context. Vermeld in je procedure de nodige afspraken en stappen voor een goede overdracht.

### Lees ook

- Tips voor een goede overdracht lees je in de rubriek Continuïteit bij transitiemomenten.

#### 6. Afspraken en modaliteiten bij eventuele afzondering of fixatie

Voor cliënten bij wie afzondering of fixatie wordt toegepast, creëer je daarover een apart onderdeel in hun signaleringsplan. Geef in de procedure duidelijk aan wat de modaliteiten voor de toelaatbaarheid en het gebruik van deze maatregelen zijn.

### Lees ook

- Afzondering of fixatie in de rubriek Een individueel signaleringsplan opstellen.

#### 7. Afspraken rond de privacyrechten van de cliënt

Respecteer de privacy van de cliënt: neem in je procedure duidelijke afspraken op over wie inzage heeft in het signaleringsplan. Zo hang je het plan best niet aan de koelkast in de keuken waar ook andere cliënten of toevallige passanten het kunnen lezen. Bespreek de privacy met de cliënt en laat hem of haar weten welke personen inzage zullen hebben. Vraag je cliënt of de wettelijke vertegenwoordiger om toestemming voor die inzage. Laat je procedure en de interne afspraken rond implementatie en gebruik van signaleringsplannen nakijken door de DPO<sup>3</sup> van je organisatie.

#### Voorbeelden\* van procedures

- [Voorbeeld procedure/handleiding uit GGZ Zorggroep Multiversum](#)
- [Voorbeeld procedure/handleiding uit GGZ Zorggroep PC Dr. Guislain](#)

<sup>3</sup> Data Protection Officer




\* Deze voorbeelden zijn enkel bedoeld als inspiratie. Ze bevatten niet alle elementen die wij als 'aanbevelingen en tips' meegeven. Sommige zijn ook niet definitief en worden nog verder aangepast.

## Evalueren en bijsturen

- Casus 1: Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling De Grubbe



## Meer weten

- [Procedures ontwikkelen](#) , *Vlaams Welzijnsverbond*
- [Een procesbeschrijving maken die werkt: zo doe je dat!](#)   
*CertificeringsAdvies, Nederland*
- [Een standaard operationele procedure schrijven](#) , *WikiHow*

Implementatie  
en coördinatie

Interne  
procedure

Continuïteit

Vorming



# Continuïteit bij transitiemomenten

Implementatie  
en coördinatie

Interne  
procedure

Continuïteit

Vorming

## Waarover gaat het?

Hoe zorg je ervoor dat een signaleringsplan besproken en verdergezet wordt als de cliënt verandert van context of setting?

## Uitgangspunten

- Een signaleringsplan is een deel van het individueel dossier van de cliënt. Het is belangrijk dat je het bij een ontslag of verhuis opneemt in de **overdracht**. Dit met de bedoeling om het signaleringsplan verder actief te gebruiken in de nieuwe context. De beeldvorming en handvaten erin kunnen de nieuwe begeleiders het nodige houvast geven om signalen vroegtijdig te herkennen en helpende acties of interventies te bepalen. Ook voor de cliënt kan een vertrouwde interventie de nodige rust en veiligheid bieden.

Concreet gaat het over volgende transitiemomenten:

- Ontslag: wanneer de cliënt tijdelijk of permanent naar huis gaat.
  - Interne verhuis: wanneer de cliënt van de ene afdeling of leefgroep naar een andere gaat.
  - Externe verhuis: wanneer de cliënt naar een andere organisatie gaat, of wanneer de cliënt vanuit een andere organisatie komt.
  - Tijdelijke verandering van context, zoals een ambulante werking binnen de professionele netwerken, dagbesteding of vrijetijdsbesteding.
- De overdracht moet gebeuren **met andere professionals en/of de belangrijke naasten**. Als het haalbaar is, is het een meerwaarde om ook **de cliënt** te betrekken. Zo weet de cliënt dat de vertrouwde interventies (waar mogelijk) verdergezet worden in de nieuwe context.

## Reflectievragen

Welk (tijdelijk) effect heeft een verhuis naar een nieuwe leefomgeving op spanning en de uiting ervan?

Zijn bepaalde interventies uit het signaleringsplan haalbaar voor niet-professionelen, zoals belangrijke naasten?





Implementatie  
en coördinatie

Interne  
procedure

Continuïteit

Vorming

Kunnen de interventies uit het signaleringsplan in elke context toegepast worden?

Soms zijn de oude leefomgeving of vastgelopen ondersteuningsrelaties de oorzaak van de spanning. Is een bestaand signaleringsplan in dat geval nuttig/waardevol in een nieuwe omgeving?

De cliënt is ontslagen omdat hij zich nu in een normale/gewone toestand bevindt. Waarom is een signaleringsplan dan nog nodig?

Hoe kan registratie ondersteunend zijn voor een goede overdracht? En wat is daarvoor nodig?

Kunnen de interventies uit het signaleringsplan ook bruikbaar zijn bij tijdelijke verandering van context, bv. bij ambulante werking binnen de professionele netwerken, dagbesteding of vrijetijdsbesteding?

Kan een bestaand signaleringsplan vooroordelen opwekken in een nieuwe leefomgeving? Is vertrekken van een leeg blad in dat geval een betere optie?

Hoe kan je een nieuwe leefomgeving ondersteunen die niet vertrouwd is met het werken met signaleringsplannen?

## Aanbevelingen en tips

- Bespreek het signaleringsplan met de collega's die effectief zullen instaan voor de opvolging en het gebruik ervan (bv. het afdelingshoofd, de ortho-goog of de aandachtbegeleider in de nieuwe context).
- Bereid het ontslag of de verhuis waar mogelijk samen met cliënt voor. Maak afspraken rond wat er met wie en op welke manier wordt gedeeld.
- Neem de bespreking van het signaleringsplan op in het draaiboek voor de overdracht bij verhuis of ontslag van een cliënt.
- Maak het signaleringsplan heel concreet en beknopt, of zorg voor een beknopte versie ervan bij transitiemomenten. Zo is het bruikbaar voor de nieuwe professionals, de cliënt en de belangrijke naasten.
- Bespreek in welke mate de cliënt en zijn belangrijke naasten kunnen of willen betrokken worden in het gebruik, de evaluatie en de mogelijke aanpassing van het signaleringsplan.
- Welke signalen en interventietechnieken waren specifiek gelinkt aan de vorige context? Bespreek de drempels en mogelijkheden in de nieuwe leefomgeving.

Geef aan welke (tijdelijke) veranderingen je voorspelt in het gedrag van de cliënt in de nieuwe leefomgeving. Wat kunnen de ondersteuners daar



## Implementatie en coördinatie

## Interne procedure

## Continuïteit

## Vorming


doen om preventief om te gaan met een (tijdelijke) verhoogde spanning na de verhuis?


- Wees je ervan bewust dat sommige interventietechnieken slechts haalbaar zijn nadat er voldoende vertrouwen is opgebouwd in de ondersteuningsrelatie. Vermeld de interventietechnieken die wenselijk zijn als er nog niet veel vertrouwen is opgebouwd.
- Bespreek of er minimumvereisten zijn om bepaalde interventietechnieken te hanteren (o.a. het aantal nodige begeleiders, hun kenmerken en hun kennis van PTV-technieken<sup>4</sup>).
- Overloop welke personen er op de hoogte moeten zijn en toestemming moeten geven voor eventuele vrijheidsbeperkende maatregelen uit het signaleringsplan (bv. de cliënt, bewindvoerder, vertrouwenspersoon, dokter).
- Zijn er afspraken met andere organisaties voor externe crisisopvang? Zo ja, geef de contactgegevens en laat de afspraken opnieuw vastleggen voor de nieuwe context.
- Geef mee dat de begeleiding altijd moet blijven inschatten welke interventie of houding haalbaar en gepast is in de concrete situatie. De voorgestelde interventies zijn geen verplichtingen, maar eerder handvaten.
- Een verhuis kan interessant zijn om (vastgeroeste) gewoontes in vraag te stellen en te veranderen. Stimuleer de nieuwe leefomgeving om het huidige signaleringsplan te blijven evalueren en waar nodig aan te passen.

## Evalueren en bijsturen

→ [Casus 4: Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling De Grubbe](#)

## Meer weten

- [Referentiekader over continuïteit in de zorg voor personen met geestelijke gezondheidsproblemen. Samenvatting](#) , Steunpunt WVG

<sup>4</sup> Bekijk het opleidingsaanbod [Persoons- en teamgerichte veiligheidstechnieken](#)  op de website van Icoba.



# Vorming en opleiding

Implementatie  
en coördinatie

Interne  
procedure

Continuïteit

Vorming

## Waarover gaat het?

Stel medewerkers in staat om signaleringsplannen op te stellen, op te volgen, bij te sturen en om stressverminderend en de-escalerend te handelen. Zorg voor voldoende informatie, vorming, training, coaching en intervisie.

## Uitgangspunten

- Werken met signaleringsplannen vraagt een bepaalde kennis en vaardigheden van de medewerkers op de werkvloer. Het is dan ook belangrijk om te investeren in **vorming, training en coaching** van de medewerkers. Denk onder andere aan signalen leren observeren en bespreken, eigen rust leren bewaren, spanning leren de-escaleren bij jezelf en de ander.
- **Intervisie** is belangrijk om zelfreflectie te bevorderen en om de aanpak en het handelen op elkaar af te stemmen.
- Een goed uitgewerkt **vormingsbeleid** rond het werken met signaleringsplannen draagt bij tot de duurzame verankering ervan in je organisatie.

## Reflectievragen

Is er binnen het VTO-beleid van je organisatie specifieke aandacht voor het werken met signaleringsplannen? Zo ja, is dit in overeenstemming met de visie van je organisatie op het werken met signaleringsplannen?

Is er in jouw organisatie duidelijke informatie beschikbaar over de eigenheid van je doelgroep en hoe je die best kan observeren?

Hoe zorgt jouw organisatie ervoor dat de kennis van medewerkers rond werken met signaleringsplannen up-to-date blijft?

Biedt jouw organisatie je voldoende ondersteuning in hoe je je eigen rust kan bewaren en hoe je spanning kan de-escaleren bij jezelf en de ander?

Wordt er rond deze thema's ook vorming, training, coaching of intervisie voorzien?



Implementatie  
en coördinatie

Interne  
procedure

Continuïteit

Vorming

Werkt je organisatie op dit vlak vooral met externe of met interne trainers?

Krijgen nieuwe medewerkers een meter of peter toegewezen die hen opvolgt en aan wie ze vragen kunnen stellen?

Is er binnen jouw organisatie iemand specifiek aangesteld die medewerkers op weg zet bij het opstellen, opvolgen en bijsturen van signaleringsplannen?

Kunnen medewerkers zelf suggesties doen voor vorming, training of coaching die ze nodig vinden om met signaleringsplannen te werken?

Wissel je met andere organisaties wel eens uit rond het werken met signaleringsplannen?

Vind je dat medewerkers verplicht moeten worden om vorming te volgen over het werken met signaleringsplannen?

## Aanbevelingen en tips

### Versterk alle nodige competenties

- Zorg ervoor dat alle medewerkers die met signaleringsplannen werken de theoretische achtergrond ervan onder de knie hebben. Denk bijvoorbeeld aan kennis van en inzicht in het Crisisontwikkelingsmodel of Window of Tolerance.
- Zorg ervoor dat deze medewerkers de procedure kennen voor het opstellen, opvolgen en bijsturen van signaleringsplannen.
- Verhoog het inzicht, de kennis en de vaardigheden van medewerkers om signalen van opkomende spanning goed te observeren. Zowel bij cliënten als bij zichzelf.
- Ondersteun medewerkers via training en rollenspellen om samen met de cliënt en/of diens belangrijke naasten signalen van opkomende spanning te detecteren en te bespreken.
- Verhoog de kennis en het inzicht van medewerkers over factoren die spanning, conflict of agressief gedrag kunnen doen ontstaan en aanwakkeren. Maar ook over factoren die dit net kunnen verminderen of de-escaleren. Ga zeker in op de eigen rol van de medewerker hierbij.
- Reik medewerkers tools en vaardigheden aan om goed met hun eigen spanning en emoties om te gaan, bijvoorbeeld via een training verbindend communiceren of emotie- en stressregulatie.
- Train medewerkers in (non-)verbale de-escalatietechnieken en in fysieke interventietechnieken zodat ze gepast kunnen reageren op verschillende spanningsniveaus en op verschillende soorten van agressief gedrag.



Implementatie  
en coördinatie

Interne  
procedure

Continuïteit

Vorming

- Train medewerkers in het observeren van spanningsvermindering bij cliënten zodat ze tijdig kunnen overstappen naar een mildere interventievorm.
- Ondersteun medewerkers in relatie tot behoud en herstel met de cliënt tijdens en na een interventie, en in het collegiaal opvangen van elkaar en van de doelgroep na incidenten.




## Heb extra oog voor nieuwe medewerkers

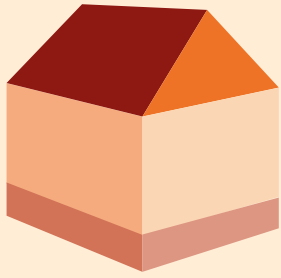
- Zorg voor een stapsgewijze inwerkperiode rond het werken met signaleringsplannen: wat moet een nieuwe medewerker hierover weten en kunnen na een dag, een week, een maand, een halfjaar?
- Geef tijdig informatie over de visie en de procedure rond het werken met signaleringsplannen. Organiseer vorming en training.
- Laat de medewerker concreet in de praktijk aan de slag gaan en geef regelmatig feedback. Voorzie zo nodig extra coaching.

## Zorg voor een interne trainer of coach rond het werken met signaleringsplannen

Het is handig om een interne trainer of coach aan te stellen om de basiskennis en -vaardigheden rond het werken met signaleringsplannen vlot aan nieuwe medewerkers te leren en op te frissen bij de medewerkers die er al langer werken. Deze collega kan flexibel ingezet worden naargelang de noden aan training en coaching op maat.

## Meer weten

- [Vorming, training en opleiding via Icoba rond omgaan met agressie](#) , Icoba
- [Activiteiten binnen het project Omgaan met VBM](#) , Project 'Omgaan met VBM' (SAM, Psyche, Icoba)
- [Competenties versterken](#) , Icoba



# MICRO

Medewerkers, cliënten,  
en hun onderlinge interacties





# Een individueel signaleringsplan opstellen

Individueel  
signaleringsplan  
opstellen

Individueel  
signaleringsplan  
gebruiken

## Waarover gaat het?

Hoe stel je een individueel signaleringsplan op? Hoe doe je dat volgens de vastgelegde procedure in je organisatie, maar aangepast aan de individuele cliënt?

## Uitgangspunt

- Een signaleringsplan is een **preventief** instrument, wacht dus niet op een crisissituatie om het op te stellen.
- Een signaleringsplan opstellen is een **dynamisch** proces, zonder eindpunt. Het is nooit af, en altijd in evolutie. Het signaleringsplan krijgt gaandeweg vorm in interactie tussen de begeleider(s) en de cliënt.
- Vertrek vanuit de procedure en het sjabloon of de sjablonen van je organisatie, maar werk **op maat** van de cliënt.
- **Betrek de cliënt en belangrijke naasten.** Wees transparant en duidelijk met de cliënt over het opstelproces.
- Naast de medewerker die verantwoordelijk is voor het opstellen (en het gebruik) van een signaleringsplan, betrek je best ook **andere begeleiders** die in contact staan met de cliënt.

## Reflectievragen

Werken jullie al met signaleringsplannen? Zo ja, verloopt het opstellen ervan volgens een duidelijke procedure?

Wanneer start je met het opstellen van een signaleringsplan? Wacht je tot er zich een crisis voordoet? Of begin je zo vroeg het kan?

Moet een signaleringsplan binnen een bepaalde tijdspanne helemaal af zijn? Is een signaleringsplan ooit helemaal af?

Hoe betrek je de cliënt best? Hoe voer je een gesprek met de cliënt over het belang van een signaleringsplan?





Individueel  
signaleringsplan  
opstellen

Individueel  
signaleringsplan  
gebruiken

Wanneer stuur je een signaleringsplan bij? Na een crisis of op bepaalde vaste overlegmomenten? Hoe vraag je feedback van de cliënt en van de collega's om het plan bij te sturen?

Wat doe je als de belangrijke naasten en de cliënt van mening verschillen over bijvoorbeeld triggers, interventies of het nut van het signaleringsplan?

Moeten enkel de uiterlijk waarneembare signalen in het signaleringsplan worden opgenomen?

Heb je vooral aandacht voor triggers die tot escalatie kunnen leiden? Of ook voor de kenmerken in een optimale of normale toestand?

Wat doe je als de cliënt niet wil meewerken aan een signaleringsplan?

Wat doe je als de cliënt de belangrijke naasten niet wil betrekken?

Wat als de meningen van de teamleden over de zin van een signaleringsplan verdeeld zijn?

Wie is volgens jou de meest aangewezen persoon om samen met de cliënt een signaleringsplan op te stellen? De aandachtsbegeleider, een vertrouwde begeleider, een orthopedagoog, een neutrale begeleider ...?

## Aanbevelingen en tips

### Bepalen op welk moment je een signaleringsplan opmaakt

Een signaleringsplan is in hoofdzaak een preventief instrument. Wacht dus zeker niet tot een crisissituatie zich voordoet om ermee te starten. Start zo snel mogelijk.

Begin met een uitleg aan de cliënt en de belangrijke naasten over het werken met signaleringsplannen. Vraag of de cliënt al een signaleringsplan heeft, en werk in dat geval daarop verder.

Verzamel informatie tijdens de intakefase en vraag informatie aan eventuele vorige ondersteuning. Eens je een eerste versie van het signaleringsplan hebt, vul of pas je dat verder aan. Het signaleringsplan evolueert mee met de cliënt.

### Bepalen of een signaleringsplan zinvol is

Werk op maat bij de beslissing om een signaleringsplan op te maken. Wanneer vind je het zinvol om een plan op te stellen en welk doel wil je ermee bereiken? Verschillende aspecten spelen mee in je beslissing.



De procedure van je organisatie voor het werken met signaleringsplannen bevat normaal gezien een aantal criteria waarop de begeleider zich kan baseren om te beslissen voor wie een signaleringsplan wel of niet zinvol kan zijn. Maar veel hangt ook af van de individuele cliënt. Bereid je daarom als begeleider voor: waarom wil je voor deze cliënt een signaleringsplan uitwerken? Wat is het doel? Wat levert het op? Hoe en in welke mate kan en wil deze cliënt meewerken aan een signaleringsplan? Welke info en uitleg geef je aan de verschillende betrokkenen, en wanneer?

## Fasen in kaart brengen

Vertrek vanuit het theoretisch kader, het sjabloon of de sjablonen van jouw organisatie, maar laat je hierdoor niet beperken. Is het zinvol om zaken te veranderen om die op maat van de cliënt te maken (zoals de toevoeging van een extra fase), doe dit dan zeker.

Belangrijk is dat het plan overzichtelijk en bruikbaar blijft. Werk met metaforen en laat de cliënt de fasen mee bepalen.

Hieronder bespreken we drie hoofdfasen. Je kan daar extra subfasen in onderbrengen, of extra fasen aan toevoegen.

Ook als je werkt met door de cliënt gekozen metaforen, bepaal je best samen het aantal fasen en de signalen en strategieën die erbij horen.

### 1. Fase van optimale/normale toestand

Start met een beschrijving van de optimale/normale toestand van de cliënt. Pas daarna volgen de andere fasen. Op die manier krijg je zicht op de toestand waar je (terug) naartoe wil als het minder goed gaat met de cliënt:

- Beschrijf hoe de cliënt is als die zich goed voelt.
- Observeer de signalen van de cliënt tijdens de stabiele periodes.
- Voer op die momenten ook gesprekken hierover met de cliënt en andere betrokkenen. Herkennen ze die signalen? Zijn er nog andere signalen? Wat doet, denkt, hoort, ziet en voelt de cliënt?
- Welke begeleidingsstijl en welk dagprogramma of welke activiteiten passen het best bij de cliënt in deze optimale/normale periode?
- Wat kan de cliënt zelf doen om deze optimale/normale toestand te behouden? Wat kan de omgeving doen? De zorgverleners/begeleiders, belangrijke naasten ...? Wat doe je beter niet?

### 2. Fase van spanningsopbouw

Beschrijf en inventariseer de eerste **signalen** van spanningsopbouw:

- Probeer relevante informatie te verzamelen over de cliënt, via de belangrijke naasten en via eventuele andere organisaties of hulpverleners waarvan de cliënt al ondersteuning kreeg.
  - Bestaat er al informatie over de mogelijke triggers bij een cliënt, bijvoorbeeld bij een cliënt die in een vorige context al een signaleringsplan had?
  - Welke informatie kan de cliënt tijdens de eerste (intake)gesprekken zelf geven over zaken waardoor hij of zij overstuur, geagiteerd of gestresseerd geraakt? En over wat die dan doet, denkt en voelt?



- Breng in kaart wat de vroege signalen zijn van toegenomen spanning, en wat de signalen zijn per fase van spanningsopbouw. Laat, als dit kan, de cliënt zelf de eigen signalen van deze fase clusteren, en ze verwoorden naar eigen metaforen. Bekijk daarna samen hoe jullie deze metaforen best kunnen uitbeelden.

Inventariseer daarna welke **acties, strategieën en gereedschappen** kunnen helpen om de spanning te doen afnemen:

- Wat kan de cliënt zelf doen om preventief te werken of om de spanning te doen dalen?
- Wat kunnen zorgverleners, begeleiders of belangrijke naasten doen?
- Denk aan begeleidingsinterventies, activiteiten van het dagprogramma, contact opnemen met belangrijke naasten ...
- Denk ook aan sensorische en proprioceptieve input zoals een wandeling, massage, een drukdeken, wegkruipen, inbakeren.

### 3. Fase van spanningsafbouw

Ook in deze fase beschrijf je eerst de **signalen** die wijzen op spanningsafbouw bij de cliënt:

- Wat verandert er in het doen, denken en voelen van de cliënt als die (geleidelijk aan) terug tot rust komt?

Beschrijf vervolgens de **strategieën** die kunnen helpen om tot basisrust en herstel te komen na een escalatie:

- Waar komt de cliënt het best tot rust?
- Welke activiteiten kan de cliënt dan doen, welke gereedschappen kan hij of zij in die fase inzetten?
- Wie of wat heeft de cliënt daarbij nodig?
- Welke tijdsspanne heeft deze cliënt nodig om tot basisrust te komen?
- Wat kan de cliënt zelf doen?
- Wat kunnen anderen (zorgverleners, begeleiders, belangrijke naasten ...) doen? Denk aan afstand/nabijheid, er gewoon zijn, iets doen, wat zeggen of juist zwijgen ...

#### Andere bronnen

[Handvaten bij het opstellen van een signaleringsplan](#) , *Icoba*

## Vormgeving en lay-out

Bruikbaarheid en eenvoud zijn belangrijke eigenschappen van een goed signaleringsplan. Zorg voor een kort en overzichtelijk document. **Een plan van één A4** neem je er veel sneller bij dan een map met verschillende hoofdstukken of onderverdelingen en geeft direct de juiste info.

Maar ook hier werk je op maat van de cliënt. Naargelang de cliënt kan het nodig zijn om een uitgebreide versie uit te werken. Overweeg om met **bijlages** te werken naast een kort en overzichtelijk hoofddocument.

- Hou rekening met de communicatieve mogelijkheden van je cliënt.

Individueel  
signaleringsplan  
opstellen

Individueel  
signaleringsplan  
gebruiken



### Individueel signaleringsplan opstellen

### Individueel signaleringsplan gebruiken

Pas je taal aan. Vermijd vakjargon en gebruik de taal en de woorden van de cliënt zelf.

- Werk met beelden en korte zinnen en eenvoudige begrippen, en gebruik eventueel kleur.
- Stel het signaleringsplan op vanuit het perspectief van de cliënt. Stel het op in ik-vorm.
- Gebruik visualisaties (foto's, tekeningen, picto's, stoplicht, score in fasen, thermometer ...) zodat de cliënt zijn of haar eigen plan zelf kan begrijpen.
- Maak de signaleringsplannen gemakkelijk beschikbaar voor iedereen die ze nodig heeft. Je kan het voor de cliënt afdrukken, plastificeren en op diens kamer hangen. Of je kan er een foto van nemen om op zijn of haar gsm te zetten. Of er een pocketformaat van maken om in de broekzak te steken. Respecteer altijd de privacy en de wensen van de cliënt.

## Betrokkenheid

Als dat kan, stel dan het signaleringsplan samen met de cliënt op. Hou rekening met de mogelijkheden en de copingstrategieën van de cliënt. Betrek ook de belangrijke naasten van de cliënt.

Laat de cliënt en belangrijke naasten meedenken:

- over signalen en omstandigheden van optimaal functioneren, van de toestand waarin het dus goed gaat met de cliënt.
- over signalen en oorzaken van spanning, verminderd functioneren en eventueel destructief gedrag, en over hoe dat voorkomen kan worden.

Het gesprek hierover is minstens even belangrijk als het signaleringsplan op zich. Het gesprek of de dialoog maakt de cliënt mee bewust van eigen signalen en handelingsopties. Het zorgt ook voor meer inspraak en autonomie. Dat bevordert de efficiëntie en aanvaardbaarheid van de acties in het signaleringsplan, en mogelijk ook de grip en zelfsturing van de cliënt op het eigen handelen.

Andere betrokkenen, zoals hulpverleners en belangrijke naasten, leren door het gesprek de cliënt beter kennen, waardoor ze zich beter kunnen afstemmen op hem of haar. Dit is relatiebevorderend en fungeert dus preventief.

De belangrijke naasten van de cliënt kunnen een waardevolle bron van informatie zijn voor het signaleringsplan. Daarnaast kunnen ze ook een rol opnemen in de ondersteuning van de cliënt en de uitvoering en evaluatie van het signaleringsplan. Het kan daarom een grote meerwaarde zijn om hen te betrekken.

### 1. Toestemming

Ga tijdens een open gesprek met de cliënt na hoe die kijkt naar het betrekken van de naasten:

- Welke personen mogen een rol spelen bij het opstellen van het plan?
- Welke personen mogen/kunnen actief bijdragen aan de-escalatie, en op welke manier?
- Welke personen mogen het plan mee evalueren?



Het signaleringsplan is een persoonlijk document met gevoelige informatie. Het is daarom belangrijk om de toestemming van de cliënt in kaart te brengen: welke naasten mogen waarvoor betrokken worden? Hou rekening met de wensen van de cliënt en verken eventuele weerstand om naasten te betrekken. Overweeg de mogelijkheid om de cliënt en zijn naasten te ondersteunen om samen het signaleringsplan vorm te geven.

## 2. Draagkracht

Kan je de cliënt niet betrekken bij het opstellen (en later gebruiken) van een signaleringsplan –bijvoorbeeld omwille van beperkte cognitieve mogelijkheden? Bekijk dan welke input je nodig hebt om toch tot een signaleringsplan te komen, en hoe je die kan verzamelen. Bijvoorbeeld door goed te observeren en door mensen te bevragen die de cliënt goed kennen. Betrek zo mogelijk en waar gewenst de bewindvoerder of belangrijke naasten, andere hulpverleners en begeleiders.

Hou altijd rekening met de draagkracht van de cliënt, zodat je hem of haar niet overvraagt. Volg het tempo van de cliënt.

## 3. Vertrouwensband

Duid aan wie het intakegesprek doet. Een vertrouwensband tussen de begeleider en de cliënt kan nuttig zijn om het signaleringsplan bespreekbaar te maken. Het kan wenselijk zijn dat een vaste begeleider het gesprek voert, en dat die begeleider ook in de toekomst de aanspreekpersoon blijft van de cliënt.

## 4. Toolbox

Werken met picto's, tekeningen, foto's of het stellen van eenvoudige vragen, kan helpen in de communicatie met bepaalde cliënten die communicatief minder vaardig zijn. Stel een toolbox\* samen met handige hulpmiddelen die je kan gebruiken om met de cliënt over zijn of haar signaleringsplan te spreken.

## Afzondering of fixatie

Een onderdeel van het signaleringsplan gaat over situaties waarin de preventieve interventies en alternatieven niet gewerkt hebben om ernstig en acuut gevaar tegen te gaan, waardoor het overgaan tot afzondering of fixatie overwogen wordt.

Voor de toepassing van afzondering en fixatie heeft het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (SWVG) twee multidisciplinaire richtlijnen (MDR) ontwikkeld voor de residentiële jeugdzorg en GGZ volwassenen, en aanbevelingen voor de zorg voor personen met een handicap:

- [MDR brede residentiële jeugdhulp](#)
- [MDR residentiële GGZ volwassenen](#)
- [Aanbevelingen voor de maximale afbouw van en het bewust omgaan met afzondering en fixatie om kansen te bevorderen en escalatie te voorkomen in de zorg voor personen met een handicap](#)

Ze bevatten aanbevelingen op vlak van preventie, toelaatbaarheid en de toepassing van afzondering en fixatie. Voor de cliënten bij wie afzondering of fixatie wordt toegepast, voeg je in hun signaleringsplan een apart onderdeel toe over de **toelaatbaarheid** en **toepassing** ervan.<sup>5</sup>

Individueel  
signaleringsplan  
opstellen

Individueel  
signaleringsplan  
gebruiken

\* Een map, een fysieke box of digitale omgeving met foto's, picto's ...

5. Op het [digitaal platform](#) van het project 'Omgaan met VBM' vind je alle info over de multidisciplinaire richtlijnen en nuttige tips over de vertaling ervan naar de praktijk.



## Individueel signaleringsplan opstellen

## Individueel signaleringsplan gebruiken

Omschrijf duidelijk de situatie(s) waarin er voor die specifieke cliënt sprake is van ernstig en acuut gevaar voor zichzelf of voor anderen. Hou uiteraard rekening met de aanbevelingen in de multidisciplinaire richtlijnen. Enkel in deze situaties, en voor zover de preventieve maatregelen niet (langer) volstaan, kan je de toepassing van afzondering of fixatie overwegen.

- Geef duidelijk en expliciet aan hoe de toepassing van afzondering of fixatie bij een bepaalde cliënt gebeurt. Hou rekening met de gekende kwetsbaarheden en risico's bij de cliënt. Ga daarover in gesprek met de cliënt zelf. Wat zijn de voorkeuren en wensen van de cliënt in dergelijke situaties?
- Respecteer altijd de principes subsidiariteit [de maatregel is de minst ingrijpende maatregel] en proportionaliteit [de maatregel staat in verhouding tot de situatie].
- Probeer altijd alternatieven uit die minder ingrijpend zijn.

Het reflectie-instrument [Bewuster omgaan met VBM](#) geeft je kapstukken om bewuster om te gaan met afzondering of fixatie.

## Voorbeelden\*

### 1. Voorbeelden van handelingskaders en handleidingen

- [Methodiek kaartjes leggen bij opmaak signaleringsplan](#), *Gemeenschapsinstelling De Grubbe*
- [Voorbeeld richtinggevende vragen voor de belangrijke naasten](#), *Gemeenschapsinstelling De Grubbe*
- [Voorbeeld handleiding/procedure](#), *GGZ Zorggroep PC Dr. Guislain*
- [Voorbeeld handleiding/procedure](#), *GGZ Zorggroep Multiversum*

### 2. Voorbeelden van ingevulde sjablonen

- [Vanuit perspectief cliënt én context](#), *Gemeenschapsinstelling De Grubbe*
- [Vanuit perspectief cliënt](#), *GGZ PC. Dr. Guislain*
- [Vanuit perspectief begeleiders](#), *VAPH Monnikenheide-Spectrum*
- [Vanuit perspectief cliënt](#), *VAPH Monnikenheide-Spectrum*
- [Uitgebreid plan op basis van het crisisontwikkelingsmodel](#), *VAPH Monnikenheide-Spectrum*
- [Voorbeeld van een visueel opgesteld signaleringsplan](#), *VAPH Monnikenheide-Spectrum*

### 3. Voorbeelden van pictogrammen, visuals en andere hulpmiddelen

- [Methodiek kaartjes leggen](#), *Gemeenschapsinstelling De Grubbe*
- [Voorbeeld van een visueel opgesteld signaleringsplan](#), *VAPH Monnikenheide-Spectrum*
- [Pictogrammen](#), *Gemeenschapsinstelling De Grubbe*
- [Afbeelding thermometer spanningsopbouw](#), *Gemeenschapsinstelling De Grubbe*
- [Depressieve gevoelens opschrijven](#), *Gemeenschapsinstelling De Grubbe*

\* Deze voorbeelden zijn enkel bedoeld als inspiratie. Ze bevatten niet alle elementen uit onze Aanbevelingen en tips. Sommige zijn niet definitief en worden op dit moment verder aangepast.



## Evaluëren en bijsturen

- [Casus 1](#): Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling De Grubbe
- [Casus 2](#): Voorbeeld uit VAPH-voorziening Monnikenheide-Spectrum
- [Casus 4](#): Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling De Grubbe
- [Casus 5](#): Voorbeeld uit VAPH-voorziening De Vleugels
- [Casus 6](#): Voorbeeld uit VAPH-voorziening Monnikenheide-Spectrum
- [Casus 7](#): Voorbeeld uit GGZ OPZ Geel

## Meer weten

- [Mijn Rustplan](#) , *Icoba*
- [SIPI app](#) , *Kliniek Sint-Jozef*
- [Emotionele Ontwikkeling](#) , *SAM*
- [SEO-R<sup>2</sup>. Schaal voor emotionele ontwikkeling van mensen met een verstandelijke beperking - Revised<sup>2</sup>](#) , *SAM*
- [Multidisciplinaire richtlijn betrekken van naasten](#) , *Steunpunt WVG*
- [Sensory Profile - Hoe de cliënt prikkels ervaart en hoe hij ermee omgaat](#)   
*Winnie Dunn - Sonsonate*

Individueel  
signaleringsplan  
opstellen

Individueel  
signaleringsplan  
gebruiken





# Een individueel signaleringsplan gebruiken

Individueel  
signaleringsplan  
opstellen

Individueel  
signaleringsplan  
gebruiken

## Waarover gaat het?

Hoe gebruik je een signaleringsplan in de praktijk? Welke rol neemt de begeleider op? Welke rol kunnen de cliënt en belangrijke naasten opnemen? Hoe ga je als begeleider in interactie met de cliënt? Hoe stuur je je acties en interventies bij

## Uitgangspunt

Door in interactie te gaan met de cliënt, leer je als begeleider de cliënt beter kennen. Je krijgt ook een beter inzicht in factoren die een gunstig effect kunnen hebben in het behouden van een optimale/normale toestand of in het afbouwen van de spanning. Als de cliënt evolueert, evolueren ook deze factoren. Pas je acties en interventies dus continu aan.

## Reflectievragen

Wie gebruikt het signaleringsplan? De begeleider(s)? De cliënt? Of allebei?

Informeer je als begeleider andere cliënten in dezelfde leefgroep over mogelijke triggers bij een bepaalde cliënt? Hoe en welke info deel je dan? Moet de cliënt hiermee akkoord gaan?

Bespreek je met de cliënt wie er allemaal best toegang heeft tot het signaleringsplan?

Hoe hou je rekening met het (be)handelings-/begeleidingsplan van een cliënt bij het gebruik van het signaleringsplan?

Wanneer gebruik je het signaleringsplan? Alleen bij escalaties? Of ook om de cliënt meer bewust te maken van opkomende spanningen en de mogelijk preventieve acties die hij of zij zelf kan ondernemen? En om samen met de cliënt te reflecteren na een escalatie?

Hoe betrek je de cliënt best? Hoe voer je een gesprek met de cliënt over het belang van een signaleringsplan?

Hoe belangrijk is het volgens jou om de acties en de interventies aan te passen? Hoe en met wie doe je dat best? Hoe vaak?



Hoe zie je de evaluatie van het signaleringsplan? Wanneer? Hoe? Met wie?

Wat doe je als een collega volgens jou de acties of afspraken in het signaleringsplan niet juist toepast? Of wanneer die de beschreven signalen anders interpreteert?

## Aanbevelingen en tips

### Bepaal waarvoor je het signaleringsplan gebruikt

Een signaleringsplan is een hulpmiddel om de gewenste toestand van de cliënt te bestendigen en om, in een zo vroeg mogelijk stadium, in te grijpen als de spanning opbouwt. Daarom beschrijft een signaleringsplan signalen en factoren van de normale/gewenste toestand, spanningsopbouw en spanningsafbouw, en hoe de begeleiders, belangrijke naasten en de cliënt hiermee kunnen omgaan.

Doelen van een signaleringsplan zijn:

- De cliënt meer inzicht geven in zijn of haar spanningsopbouw, en hoe daarmee om te gaan, door tijdens de opbouwfase en na een escalatie samen met de cliënt daarover te reflecteren.
- De cliënt ondersteunen in het zoeken naar copingmechanismen en zelf-beschermend gedrag tijdens spanningsopbouw.
- De omgeving ondersteunen om vroege, subtiele signalen op te merken en daar snel op in te spelen.

Ook levert een signaleringsplan een zinvolle bijdrage aan het maken van uniforme afspraken. Zeker als er sprake is van afzondering, fixatie of noodmedicatie is een signaleringsplan belangrijk voor onderlinge afstemming binnen de organisatie. Het maakt voor alle betrokkenen duidelijk wanneer en hoe deze maatregelen toegepast kunnen worden.

Werken met een signaleringsplan is een onderdeel van het brede individuele ondersteuningsplan en geen vervanging ervan. Bij elk gebruik van een signaleringsplan moet je rekening houden met de bredere individuele beeldvorming en het individuele (be)handelings-/begeleidingsplan.

### Bepaal hoe je het signaleringsplan gebruikt

Werken met een signaleringsplan is een dynamisch en continu proces. Het signaleringsplan en hoe je het gebruikt evolueren mee met de cliënt.

Door het plan te gebruiken krijg je nieuwe inzichten. Die vertaal je naar mogelijke acties in het signaleringsplan. De acties pas je vervolgens in de praktijk toe. Bij die toepassing leer je opnieuw zaken die je weer in het signaleringsplan inbrengt. Zo stuur je het signaleringsplan en het gebruik ervan, continu bij.



Individueel  
signaleringsplan  
opstellen

Individueel  
signaleringsplan  
gebruiken

## Lees ook

→ [Continue evaluatie – de PDCA-methodiek en casussen.](#)

## Herbekijk het signaleringsplan systematisch vanuit verschillende invalshoeken

Je kan op elk moment nieuwe signalen opmerken of nieuwe actiestrategieën ontdekken. Acties en interventies worden vaak herbekeken na een crisissituatie of escalatie. Maar het is even belangrijk om in goede periodes te kijken naar de factoren die maken dat het goed gaat. Zorg voor een oplossingsgerichte kijk: wat maakt dat het nu wel goed gaat? Welke elementen kunnen we meenemen voor als het minder goed gaat?

Zo zorg je ervoor dat het gebruik van een signaleringsplan tot meer reflectie leidt.

### 1. Nadat er zich een crisis heeft voorgedaan

Uit elke crisis kan je leren. Door nabespreking en analyse met de cliënt, begeleider(s), en eventueel met de belangrijke naasten, kom je meer te weten: wat waren de mogelijke triggers, wat deed de cliënt of begeleider? Wat werkte stressverlagend of -verhogend? Hoe had de escalatie voorkomen kunnen worden, hoe kunnen we een herhaling vermijden?

Gaat de cliënt (en desgevallend zijn vertegenwoordiger) hiermee akkoord, overweeg dan om bepaalde belangrijke naasten te betrekken. Pas het signaleringsplan na de bespreking zo nodig aan.

### 2. Wanneer het goed gaat met de cliënt

Wat kan je leren over de basisrust van cliënt?

- Observeer wat de cliënt doet om zichzelf te reguleren.
- Sta stil bij welke activiteiten rust geven.
- Motiveer de cliënt om een eigen rustplan<sup>6</sup> samen te stellen met items die helpen tot rust te komen.

### 3. Bij bespreking van het (be)handel-/begeleidingsplan

Kijk met je team opnieuw naar het signaleringsplan. Heb daarbij aandacht voor de evoluties tijdens een langere periode, met of zonder crisissen. Uit de afgelopen periodes kan je bijkomende stresssignalen of strategieën afleiden om spanning te doen dalen. Ook periodes zonder crisis zijn zeer leerrijk: wat maakt dat er geen escalaties waren? Wat deed de cliënt? Wat deden de begeleiders? Hoe werd de spanning laag gehouden? Welke eventuele acties kunnen helpen?

## Probeer in elke situatie de cliënt te betrekken bij de reflectie over het signaleringsplan

Gaat het om een cliënt die communicatief minder vaardig is, dan kan je bepaalde methodieken en tools gebruiken:



Individueel  
signaleringsplan  
opstellen

Individueel  
signaleringsplan  
gebruiken

### 1. Visuels (thermometer, figuurtjes, smileys, eigen beelden en metaforen van cliënt ...)

Sommige cliënten kunnen hun eigen spanning wel goed lezen, maar kunnen ze niet benoemen of verwoorden. Zorg daarom voor een visueel systeem dat de cliënten makkelijk zelf kunnen gebruiken. Ook de omgeving kan het gebruiken om meer info te geven aan de cliënt.

Hou rekening met de interesses en eigen metaforen van de cliënt om visuals te maken.

### 2. Kleurenobservaties

Wanneer je de spanningsboog van een cliënt een langere periode nauw wilt observeren en de bijhorende signalen in kaart wil brengen, kan een methodiek als kleurenobservatie handig zijn. Daarin hou je voor elk dagdeel of elke situatie de spanning bij. Zo kan je eventuele patronen vastleggen en de mogelijke oorzaken, zoals overvraging, proberen te achterhalen.

Je kan dit ook samen met de cliënt doen, als die dat wil of daartoe in staat is. Je kan bijvoorbeeld 's avonds samen de dag overlopen en inkleuren naargelang de spanningen die de cliënt ervaarde.

## Vertaal het plan naar handvaten voor buiten de voorziening

Een signaleringsplan reikt niet enkel handvaten aan voor de eigen werking. Vertaal het signaleringsplan naar handvaten voor gebruik buiten de voorziening, zoals thuis, bij vrijetijdsactiviteiten, op school of in de dagbesteding.

## Stel een handelingskader op

Het kan nuttig zijn om de medewerkers tips of kapstukken te geven over zaken die betrekking hebben op hun handelen in de praktijk – bijvoorbeeld over hoe je in interactie gaat met de cliënt en de belangrijke naasten wanneer je een signaleringsplan opstelt, gebruikt en bijstuurt. Je kan overwegen om daar een apart handelingskader of een afzonderlijke leidraad voor te maken.

## Communiceer duidelijk

Zorg ervoor dat alle betrokkenen die het signaleringsplan gaan gebruiken op de hoogte zijn van het signaleringsplan. Maak duidelijk wie welke rol op zich neemt bij het gebruik ervan.

Als een signaleringsplan aangepast wordt, informeer dan de betrokkenen, zeker als het aanpassingen zijn bij het onderdeel afzondering of fixatie.

Pas de concrete afspraken anderzijds niet te vaak aan. Als ze te vaak veranderen, worden ze onduidelijk voor het team en voor de cliënt.



Individueel  
signaleringsplan  
opstellen

Individueel  
signaleringsplan  
gebruiken

Komen er nieuwe begeleiders of ondersteuners bij? Licht dan het signaleringsplan toe aan de nieuwe collega's. Betrek eventueel ook de cliënt. Misschien kan of wil die zelf het signaleringsplan tonen?

### Lees ook

→ [Een interne procedure opstellen](#)

## Heb aandacht voor de nodige vaardigheden bij de medewerkers

Werken met signaleringsplannen vraagt bepaalde kennis en vaardigheden van de medewerkers op de werkvloer en in interactie met de cliënt. Het is dan ook belangrijk om te investeren in vorming, training, en coaching van de medewerkers. Denk onder andere aan signalen leren observeren en bespreken, eigen rust leren bewaren en spanning leren de-escaleren bij jezelf en de ander.

Intervisie met collega's is belangrijk om zelfreflectie te bevorderen en om de aanpak en het handelen op elkaar af te stemmen.

### Lees ook

→ [Vorming en opleiding](#)


## Creëer ruimte voor zelfzorg en nazorg van de medewerker


Omgaan met emotionele spanningen van een cliënt vraagt emotionele inspanning van de begeleider. Het is belangrijk dat je je daar als begeleider bewust van bent. Alleen als je goed voor jezelf zorgt, kan je goed werk leveren. Zelfzorg is de capaciteit om zorgzaam om te gaan met jezelf, om je als begeleider bewust te zijn van je eigen noden en behoeften en daar de nodige aandacht aan te geven.

Het is misschien te overwegen om, naast een signaleringsplan voor de cliënt, ook **een signaleringsplan voor jezelf als begeleider** op te stellen. Hoe ga ik om met mijn interacties met cliënten? Hoe ga ik om met conflicten? Wat signaleert mijn lichaam? Wat heb ik nodig om mijn hulpverlenersmotor draaiende te houden? Wat voedt mij? Waar heb ik impact op? ...

Zeker na een incident is het belangrijk dat je als begeleider even stilstaat bij wat er gebeurd is. Niet alleen de cliënt beleeft een zware emotionele crisis, ook jij als begeleider komt daardoor onder zware emotionele spanning te staan.

De organisatie moet hierin haar verantwoordelijkheid opnemen. Ze moet haar medewerkers ondersteunen bij het verwerken van elk incident. Dat begint met de eerste opvang<sup>7</sup> die zo snel mogelijk na een incident plaatsvindt. Na de opvang volgt de nazorg<sup>8</sup>. De nasleep van een incident kan enkele weken duren. Het is aanbevolen om de personen die het incident meemaakten gedurende heel die tijd systematisch te ondersteunen.

<sup>7</sup> [Eerste opvang na agressie](#) , [Icoba](#)

<sup>8</sup> [Nazorg na agressie](#) , [Icoba](#)



Individueel  
signaleringsplan  
opstellen

Individueel  
signaleringsplan  
gebruiken

## Evaluëren en bijsturen

- [Casus 1](#): Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling De Grubbe
- [Casus 2](#): Voorbeeld uit VAPH-voorziening Monnikenheide-Spectrum
- [Casus 4](#): Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling De Grubbe
- [Casus 5](#): Voorbeeld uit VAPH-voorziening De Vleugels
- [Casus 6](#): Voorbeeld uit VAPH-voorziening Monnikenheide-Spectrum
- [Casus 7](#): Voorbeeld uit GGZ OPZ Geel

## Meer weten

- [E-learning spanning, escalatie en agressief gedrag](#) , *Project Omgaan met VBM – SAM, Psyche, Icoba*
- [Draagkracht en draaglast](#) , *Waardevol Werk*
- [Leer mentaliseren](#) , *Icoba*
- [Opvang en nazorg na agressie](#) , *Icoba*
- [Eerste hulp bij ... observaties](#) , *Vlaams Instituut Gezond Leven*

Macro, meso, micro



# Continue evaluatie

De PDCA-methodiek en casussen







# Continue evaluatie: de PDCA-methodiek

## PDCA

### Overzicht casussen

## Waarover gaat het?

PDCA is de afkorting van Plan, do, check, act. De PDCA-cirkel is een methodiek die helpt om het werken met signaleringsplannen in je organisatie continu te evalueren en bij te sturen. Ze helpt om te waken over de kwaliteit en de voortgang van verbeterprocessen.

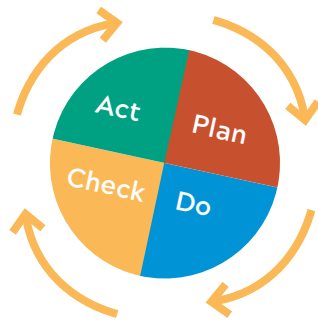
## Uitgangspunt

Werken met signaleringsplannen is een dynamisch en continu proces. Zowel op het vlak van collectieve afspraken en procedures op organisatieniveau, als op het niveau van de individuele cliënt.

Het signaleringsplan evolueert mee met de cliënt. De levenskwaliteit van cliënten verbeteren, is het permanente streefdoel.

## Wat houdt de methodiek in?

Een PDCA-cirkel bestaat uit 4 stappen: Plan, do, check, act<sup>9</sup>.



### Plan:

- Leg het verbeterpunt vast.
- Ontwerp een plan voor je verbeteractie en leg je doelstelling(en) vast.
- Voer een nulmeting uit.

### Do:

- Voer je plan uit en meet de resultaten.

### Check/Study:

- Vergelijk de resultaten van je verbeteractie met de nulmeting.
- Evalueer.

<sup>9</sup> De PDCA-cirkel wordt soms ook PDSA-cirkel genoemd. Check is daarin vervangen door Study.



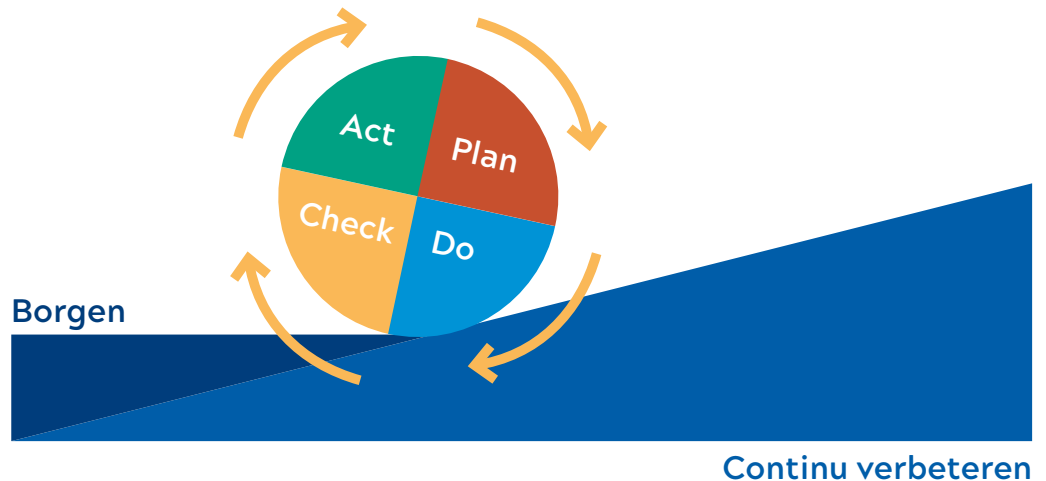
#### Act:

- Stel je verbeteractie bij aan de hand van je bevindingen tijdens de checkfase.
- Pas je plan aan.

Het gaat om een continu proces, je begint telkens opnieuw. Zo blijft de cirkel in beweging.

PDCA

Overzicht  
casussen



## Aanbevelingen en tips: overzicht casussen

In een aantal casussen bekijken we hoe je de vier stappen van de PDCA-cirkel kan toepassen op het macro-, meso- en microniveau. De voorbeelden zijn reëel, maar de namen van de personen zijn fictief.

### Casus 1

#### Macro-, meso- en microniveau

- Visie
- Theoretisch kader
- Procedure
- Opstellen
- Gebruiken

#### Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling De Grubbe

In gemeenschapsinstelling (GI) De Grubbe werken we al enkele jaren met signaleringsplannen. We maken die op, samen met de jongeren – geplaatst n.a.v. of onder verdenking van het plegen van een delict. Wij willen deze signaleringsplannen breder inzetten. Vandaag ligt de focus op het voorkomen van agressie. We willen ze verruimen naar spanningsopbouw in het algemeen, waarvan agressie slechts één uitingsvorm is. Daarvoor moeten we de huidige methodiek evalueren en bijsturen.

Naar volledige omschrijving



## Casus 2

### Meso- en microniveau

- Implementeren
- Opstellen
- Gebruiken

### Voorbeeld uit VAPH-voorziening Monnikenheide-Spectrum

In onze organisatie werken we, binnen de leefgroepen met volwassenen met verstandelijke beperking en bijkomende gedrags- of psychische problemen, voor alle cliënten met een digitaal signaleringsplan. Het dossier wordt tijdig aangevuld, maar op de werkvloer blijkt het signaleringsplan niet altijd gekend. Hoe kunnen we van dit digitaal plan meer een werkinstrument maken?

[Naar volledige omschrijving](#)

## Casus 3

### Macro- en mesoniveau

- Visie
- Implementeren

### Voorbeeld uit GGZ OPZ Geel

In ons psychiatrisch ziekenhuis starten wij met een multidisciplinaire werkgroep, over verschillende afdelingen heen. Onze doelen zijn: de aanwezige expertise delen, een gezamenlijke visie uitwerken op werken met signaleringsplannen, en de verdere implementatie ervan in ons ziekenhuis ondersteunen.

[Naar volledige omschrijving](#)

## Casus 4

### Meso- en microniveau

- Transitie
- Opstellen
- Gebruiken

### Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling De Grubbe

In gemeenschapsinstelling (GI) De Grubbe wordt een jongere geplaatst door de jeugdrechter. De jongere heeft een delict gepleegd in zijn voorziening. De trajectcoördinator bij de GI neemt contact op met de voorziening en komt te weten dat er in zijn voorziening een signaleringsplan werd opgemaakt met de jongere. De Grubbe vraagt het plan op, maar moet het actualiseren en aanpassen aan de gesloten setting van GI.

[Naar volledige omschrijving](#)



## Casus 5

### Microniveau

- Opstellen
- Gebruiken

### Voorbeeld uit VAPH-voorziening De Vleugels

Femke is een jongedame van 21 jaar. Ze heeft een matig verstandelijke beperking met bijkomende diagnose ASS. Bij Femke zien we dagelijks, soms meermaals, een spanningsopbouw met escalatie als gevolg. Wanneer het fout loopt, gaat ze over tot boos worden met agressie als gevolg, vooral tegenover de personen of materialen die ze op haar pad tegenkomt.

Om dit gedrag te doorbreken is afzondering noodzakelijk, en vaak is daarbij ook fysieke interventie nodig.

Wij willen de frequentie van zowel afzondering als fysieke interventie doen dalen.  
[Naar volledige omschrijving](#)

## Casus 6

### Microniveau

- Opstellen
- Gebruiken

### Voorbeeld uit VAPH-voorziening Monnikenheide-Spectrum

Maarten is een man van 35 met een verstandelijke beperking en ASS. Hij loopt er vaak gespannen bij in de leefgroep. Hij heeft een signaleringsplan maar dat is al even niet meer geüpdatet. Zijn signaleringsplan is aan aanpassing toe.  
[Naar volledige omschrijving](#)

## Casus 7

### Microniveau

- Opstellen
- Gebruiken

### Voorbeeld uit GGZ OPZ Geel

Een 21-jarige patiënte, opgenomen op een residentiële afdeling in ons ziekenhuis, doet aan zelfverwonding (zich snijden) als emoties en spanningen bij haar stijgen en ze geen blijf weet met zichzelf. Wij willen samen met haar mentor/individuele begeleider een signaleringsplan opstellen om inzicht te krijgen in signalen die erop wijzen dat drang naar zelfverwonding aan het toenemen is.

[Naar volledige omschrijving](#)

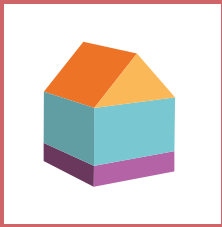


## Meer weten

- [Verbetermethode PDSA](#) , *Zorg voor Beter – Nederland*
- [PDCA cyclus: betekenis, praktijkvoorbeelden en tips](#) , *Proces Optimisten – Nederland*
- [PDCA-cirkel toepassen op een eigen praktijkvoorbeeld](#) , *Katholiek Onderwijs Vlaanderen*

PDCA

Overzicht  
casussen



# Casussen

PDCA

Overzicht  
casussen

## Casus 1

### Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling (GI) De Grubbe

#### Macro- meso- en microniveau

#### Plan

Gemeenschapsinstelling De Grubbe ontwikkelde drie jaar geleden een methodiek om samen met de jongeren signaleringsplannen op te maken. Het is een methodiek met kaartjes, om op een visuele manier een plan op te maken.<sup>10</sup> De huidige methodiek focust op een plan in functie van het voorkomen van en omgaan met agressie. Vandaag willen we deze methodiek **breder inzetbaar maken**, namelijk door spanningsopbouw in het algemeen in kaart te brengen en agressie te beschouwen als slechts één van de uitingsvormen van spanningsopbouw. Bovendien is het belangrijk dat het gebruik van signaleringsplannen nog meer ingebed wordt in de werking.

Om hiermee aan de slag te gaan, richten we een werkgroep op met multidisciplinaire samenstelling. De werkgroep stelt vast dat de handleiding om de huidige signaleringsplannen op te stellen voornamelijk gericht is op het opmaken van het plan (= microniveau), en slechts stukjes van procedures (= meso) aanreikt. Bovendien vermeldt ze een weinig omvattende visie (= macro) op het werken met signaleringsplannen, en wordt de theoretische basis er slechts beperkt in uitgelegd.

Vooraleer de methodiek te herwerken, is het belangrijk de visie en het kader (= macro), de procedures en de afsprakenkaders (= meso) onder de loep te nemen. Hieruit zal vanzelf een breder inzetbare methodiek voortvloeien.

#### Do

De werkgroep start met de evaluatie van de huidige manier van werken met signaleringsplannen. Ze doet daarvoor onder andere een online bevraging bij de begeleiders.

<sup>10</sup> Zie 'methodiek kaartjes leggen' [↗](#) bij voorbeelden van handelingskaders en handleidingen.



De werkgroep hoopt via de vragenlijst voldoende input te verzamelen over de zaken waaraan we moeten sleutelen. Ze stelt ook een aantal hypothesen voorop. Tegelijkertijd proberen de leden van de werkgroep het gebruik van signaleringsplannen in hun eigen teams levendig te houden.

## Check/study

De output van de vragenlijsten bevestigt enkele vooropgestelde hypothesen. Het belang van het signaleringsplan is wel degelijk duidelijk voor de collega's, vrijwel alle respondenten zijn vertrouwd met de methodiek.

- Collega's zouden het signaleringsplan breder willen inzetten, maar weten niet goed hoe. Dat is de belangrijkste vaststelling. De kaartjes uit de methodiek zijn bijvoorbeeld voornamelijk gerelateerd aan boosheid (externaliserend gedrag) en verwijzen ze amper naar depressie (internaliserend gedrag).
- Sommige begeleiders ondervinden moeite om creatief om te springen met signaleringsplannen en weten niet hoe ze de methodiek kunnen aanpassen aan de individuele jongere.
- Begeleiders kaarten aan dat een signaleringsplan nog te weinig als werkinstrument wordt gebruikt. Het blijft te vaak een statisch gegeven dat éénmalig wordt opgemaakt, en waar nadien weinig naar teruggegrepen wordt. Het lijkt ook niet duidelijk wie het gebruik ervan moet 'vasthouden'. Met andere woorden: wie, na het opstellen van het plan, ervoor moet zorgen dat het gebruikt en aangepast wordt. Na incidenten gebeurt het wel dat men het er nog eens bijneemt, maar daarna gebeurt er weinig mee. Het dynamische en het preventieve karakter gaat hierdoor verloren.
- Er is geen uitgebreide transfer en overdracht van het signaleringsplan naar de vervolghulp én naar de context.
- De context (belangrijke naasten) wordt te weinig betrokken bij de opmaak van het plan.

Op basis van deze output weet de werkgroep waarop in te zetten. De werkgroep stelt een plan van aanpak op.

## Act

We voeren het plan van aanpak uit. Op de maandelijkse vergaderingen bespreken we elk niveau (macro, meso, micro) en maken we een lijst van verbetervoorstellen. Eens dit gebeurd is, zullen we rollen verdelen om een nieuwe tekst 'Signaleringsplannen in de GI' te schrijven. Daarin zal meer ruimte zijn voor een duidelijke visie en (theoretisch) kader, met bijhorende procedures en afsprakenkaders, en een verbreding en verfijning van de huidige methodiek.

We plannen ook om een box te maken met inspirerende en creatieve tools en voorbeelden van signaleringsplannen, waaruit begeleiders kunnen putten om meer op maat van de jongere te werken.

Dit alles is stof voor een nieuwe PDCA-cyclus.



## Casus 2

# Voorbeeld uit VAPH-voorziening Monnikenheide-Spectrum

## Meso- en microniveau

PDCA

Overzicht  
casussen

### Plan

In onze organisatie werken we, binnen de leefgroepen met volwassenen met verstandelijke beperking en bijkomende gedrags- of psychische problemen, voor alle cliënten met signaleringsplannen. Het signaleringsplan maakt deel uit van het ondersteuningsplan: in elk digitaal dossier is er een signaleringsplan opgenomen. We werken het 3-jaarlijks bij, tijdens de herziening van het ondersteuningsplan.

In praktijk blijkt het signaleringsplan op de werkvloer niet altijd gekend. We botsen op het feit dat het signaleringsplan digitaal gemaakt wordt, soms enkele pagina's in beslag neemt, moeilijk afgedrukt kan worden en daardoor weinig concreet houvast biedt in de dagelijkse praktijk.

### Do

Samen met het middenkader (pedagogisch directeur, orthopedagogen, teamverantwoordelijken) bespraken we de gebruiksonvriendelijkheid van het signaleringsplan in het digitaal dossier: het plan is een 'saaie' tabel die vaak meerdere pagina's in beslag neemt, moeilijk leesbaar is en visueel niet aantrekkelijk.

Wij dachten er creatief over na en concludeerden dat er in de leefgroepen een afdruk of visualisatie van het signaleringsplan nodig is en dat het huidige sjabloon ons beperkt in creativiteit.

Als piloot kozen we één leefgroep. We lieten de begeleiders (waar mogelijk samen met cliënten) hun signaleringsplannen vormgeven op één A4. We gaven de begeleiders veel ruimte en vrijheid om dit in enkele weken tijd vorm te geven.

### Check/Study

De volgende 3 maanden werd op elke vergadering een signaleringsplan voorgelegd. We kregen 9 verschillende plannen: getypt, met picto's, getekend, een stoplicht met tekst ernaast, een vulkaan, een tabel ...

Begeleiders en sommige cliënten genoten van de creatieve vrijheid om het plan vorm te geven. Dat leidde tot mooie, overzichtelijke plannen waarin woord en beeld elkaar versterkten.





## Act

We besloten om ook in andere leefgroepen begeleiders op gang te zetten om signaleringsplannen vorm te geven op een A4. We gebruikten de voorbeelden uit de pilootleefgroep (mits akkoord van de cliënt) om andere teams aan te sporen, wat leidde tot enthousiaste reacties.

Binnen enkele maanden evalueren we of deze signaleringsplannen effectief gebruikt worden in de woningen. We vragen daarvoor nieuwe medewerkers en stagiaires of ze de signaleringsplannen kennen, weten te vinden, gebruiksvriendelijk vinden ...

Op die manier kunnen we de efficiëntie op een langere termijn opvolgen. We evalueren de effecten van de papieren signaleringsplannen tijdens overleg met het middenkader en bekijken verder hoe ze een plek kunnen krijgen in het digitaal dossier.

Zal dit het digitale signaleringsplan vervangen, of aanvullen? Die discussie is nog lopende ...

PDCA

Overzicht  
casussen



## Casus 3

### Voorbeeld uit GGZ OPZ Geel

#### Macro- en mesoniveau

##### Plan

In ons ziekenhuis starten wij een werkgroep op met vertegenwoordiging uit verschillende disciplines (ervaringsdeskundigen, verpleegkundigen, ergotherapeuten, psychologen, referentiepersonen, een verpleegkundig specialist, een stafmedewerker), en met de medewerkers die ervaring hebben in het werken met verschillende doelgroepen (jongeren, volwassenen en ouderen). De leden komen uit diverse settings, zoals residentiële- en semi-residentiële afdelingen en ambulante zorg.

Deze werkgroep stelt een aantal doelen voorop:

- aanwezigheid expertise binnen de organisatie omtrent het werken met signaleringsplannen samenbrengen
- een gezamenlijke visie op het werken met signaleringsplannen uitwerken
- expertise delen
- ondersteuning van verdere implementatie en borging van signaleringsplannen
- een participatief proces met inbreng van diverse perspectieven, doelgroepen en disciplines

##### Do

Tijdens de eerste bijeenkomsten werken we een voorstel van richtlijn uit, met daarin onze visie en uitgangspunten.

Na goedkeuring door de directie gaat de werkgroep verder met de implementatie van de richtlijn:

- Er volgt een communicatie naar alle artsen.
- Tijdens een rondgang in alle teams wordt de richtlijn toegelicht.

##### Check/study

Tijdens de toelichting aan de artsen en de rondgangen krijgen we feedback. Op basis daarvan passen we de richtlijn aan en publiceren we een tweede versie via ons intern communicatiekanaal.

Er volgen ook vormingen en workshops om de kennis over en de impact van het signaleringsplan te vergroten.

Daarna komt de werkgroep 2 keer per jaar samen om de implementatie van de richtlijn op te volgen. Elk jaar is er een rondgang op teamniveau om de werking van signaleringsplannen op elke afdeling te bespreken en bij te sturen.



## Act

Aan de hand van de input via de werkgroep en de rondgangen op teamniveau wordt er jaarlijks een globaal actieplan opgesteld in functie van opvolging en borging.

PDCA

Overzicht  
casussen



## Casus 4

# Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling De Grubbe

## Meso- en microniveau

PDCA

Overzicht  
casussen

### Plan

Jongere Diego wordt door de jeugdrechter in GI De Grubbe geplaatst n.a.v. het plegen van een delict in zijn voorziening. Diego verblijft al sinds zijn 4 jaar in een voorziening. Hij kampt met een hechtingsproblematiek en ADHD, en heeft een licht verstandelijke beperking.

De laatste maanden ging het in de voorziening waar hij verbleef van kwaad naar erger. Hij kon zijn emoties niet meer de baas, liep steeds vaker gespannen rond en verviel steeds vaker in het uiten van agressie (door zich dreigend op te stellen, te ontploffen en materiaal te vernielen). Via een signaleringsplan ging de voorziening op zoek naar een manier om inzicht te verwerven in de spanningsopbouw en in manieren om met deze spanning om te gaan, en om agressief gedrag (i.e. ontploffingen) te voorkomen.

Ook De Grubbe merkt op dat Diego rusteloos rondloopt. Al tijdens de eerste dagen zijn er conflicten op de leefgroep.

De trajectcoördinator komt na overleg met de voorziening te weten dat er een signaleringsplan voor Diego opgemaakt was. Maar om spanning te verminderen, werd er in de voorziening ingezet op de vele mogelijkheden op het groene domein van de voorziening (bv. trampolinespringen, schommelen, rennen door de bossen ...). Diego had daar ook de mogelijkheid om zelf naar buiten te lopen.

De gesloten setting van De Grubbe beschikt niet over zo'n buiteninfrastructuur. Bovendien kunnen de jongeren zich in de GI minder vrij bewegen op het domein. Deuren zijn doorgaans niet te openen door jongeren, waardoor ze enkel onder begeleiding naar buiten kunnen.

Willen wij binnen de GI aan de slag gaan met het bestaande signaleringsplan, dan moeten we het actualiseren en aanpassen aan de nieuwe setting.

### Do

Na overleg met de trajectcoördinator gaat de individuele begeleider aan de slag met Diego. Ze gaan samen op zoek naar mogelijkheden binnen de setting en structuur van de GI die Diego tot rust kunnen brengen.

Op de leefgroep is een PAR (prikkelarme ruimte) waar een hangmat staat. Diego is hier al een aantal keer in gaan liggen en geeft aan dat het heen en weer wiegen hem hetzelfde gevoel geeft als schommelen. Ook luisteren naar zijn lievelings-



PDCA


Overzicht  
casussen

muziek zorgt voor een kalmerend effect wanneer hij zich gespannen voelt.

Samen met zijn individuele begeleider zet hij een aantal lievelingsliedjes op zijn mp3-speler. Diego vraagt ook naar de mogelijkheden om naar buiten te kunnen wanneer hij het moeilijk heeft. Wij spreken af dat hiervoor – waar mogelijk – beroep gedaan kan worden op de pedagogisch medewerker (bv. om even te gaan wandelen of lopen op het domein).

Ook de triggers van Diego worden nog eens doorgesproken. Diego geeft o.a. aan dat hij er niet goed tegen kan wanneer hij publiekelijk (in groep) wordt terechtgewezen. Hij wordt liever even apart genomen.

Al deze zaken zijn input om een signaleringsplan op te maken, toegepast op de setting van de GI. Het plan krijgt de vorm van een vulkaan, een metafoor waar Diego zelf mee afkwam tijdens het leggen van kaartjes.

Het [leggen van kaartjes](#)  is onze methodiek om signaleringsplannen te visualiseren. De thermometer die we daarin als visueel gebruiken, werd in het signaleringsplan van Diego vervangen door een vulkaan in rust, rokend of lava spuitend.

Diego krijgt een exemplaar van zijn plan op kamer.

## Check/Study

We bespreken het vernieuwde signaleringsplan op de teamvergadering. Wij zoomen ook in op de mogelijke effecten ervan op Diego's gedrag.

Wij stellen vast dat Diego soms zelf het initiatief neemt om uit de gespannen situatie te stappen. Hij vraagt om naar de PAR te mogen tijdens momenten waarop het te druk wordt voor hem en hij met zichzelf geen blijf weet.

Bij navraag van het spanningsniveau, blijkt dat Diego vooral tijdens het intern onderwijs moeite heeft om tot rust te komen. Het laatste lesuur is er vaak te veel aan. Samen met team onderwijs bekijken we of zijn lesprogramma enigszins aangepast kan worden, zodat hij tijdens het laatste uur aan de slag kan met het lesmateriaal dat aangeleverd is door zijn eigen school.

Er doen zich de laatste twee weken minder conflictjes voor op leefgroep en Diego kan al vaker zelf uit de gespannen situatie stappen.

## Act

We besluiten dat het geactualiseerde signaleringsplan Diego helpt. Maar dat plan is er de laatste week niet meer bijgenomen door de begeleiding of door Diego. Dit hoeft geen probleem te zijn, maar we maken het team erop attent dat het signaleringsplan ook gebruikt mag worden wanneer Diego zich in de rustige fase (groen, slapende vulkaan) bevindt. Want vooral uit deze fase valt af te leiden wat er werkt om het spanningsniveau laag te houden (!).



# Casus 5

## Voorbeeld uit VAPH-voorziening De Vleugels

### Microniveau

PDCA

Overzicht  
casussen

#### Plan

##### Beschrijf aan welk probleem of verbeterpunt je wil werken:

Femke is een jongedame van 21 jaar. Zij heeft een matig verstandelijke beperking, met bijkomende diagnose ASS. Bij Femke zien we dagelijks (soms meermaals) een spanningsopbouw met escalatie als gevolg. Door observatie en het opmaken van een signaleringsplan weten we dat dit voornamelijk voorkomt wanneer ze de overgang moet maken van de ene situatie of plaats naar de andere. Bijvoorbeeld van leefgroep naar school, of van haar slaapkamer naar de keuken. Maar ook tijdens groepsmomenten gebeurt het.

Wanneer het fout loopt, gaat ze over tot boos worden met agressie als gevolg, vooral tegenover de personen of materialen die ze op haar pad tegenkomt. Om dit gedrag te doorbreken is afzondering noodzakelijk. Vaak is een fysieke interventie met minimum 4 personen nodig om haar naar een veilige plaats te brengen waar ze tot rust kan komen. De fysieke interventies verlopen vaak heel moeizaam en duren lang. Dit is zowel voor Femke als voor de begeleiding zeer intensief.

##### Leg een doel vast:

Wij willen de frequentie van zowel afzondering, als van fysieke interventie doen dalen.

##### Verken mogelijke ideeën voor verbetering, maak vervolgens een keuze:

Om mogelijke alternatieven te bespreken, brengen we een groep collega's met bepaalde deskundigheid samen: een pedagoog, een aandachtsofvoeder, een teamcoach. Volgende ideeën worden voorgesteld en besproken:

- **Psycho-educatie:** We schatten in dat Femke niet over cognitieve en socio-emotionele vaardigheden beschikt om zelf tot inzichten te komen in haar spanningsopbouw. Door psycho-educatie willen wij Femke inzichten geven in haar spanningsopbouw, om daarna samen met haar het signaleringsplan op te maken en vluchtroutes te installeren.
- **Kamerwonen:** Om overgangsmomenten tot een minimum te herleiden, denken we aan een kamerregime, waarbij Femke het grootste deel van de dag op haar kamer doorbrengt, bijvoorbeeld tijdens maaltijdmomenten of vrijetijdsmomenten.  
Maar omwille van de geringe socio-emotionele vaardigheden van Femke schatten we in dat kamerwonen geen antwoord zal bieden op het probleem en eerder tot meer escalatie kan leiden.
- **Dagverloop aanpassen:** Triggers weghalen, overgangen van de ene situatie naar de andere tot een minimum terugbrengen.



PDCA

Overzicht  
casussen

- **Inzetten van meer begeleiding:** Bij overgangsmomenten buiten de leefgroep lijkt het ons aangeraden om Femke met twee mensen te begeleiden in plaats van met één persoon. Zo bieden we meer veiligheid en begrenzing aan Femke en heeft ook de begeleider een back-up in geval van problemen.
- **Gebruik van een blijfstoel:** Een blijfstoel is een zachte vorm van fixatie, waarbij de veiligheid van zowel Femke als de anderen in haar omgeving gegarandeerd blijft. We denken eraan om deze stoel in te zetten tijdens groepsmomenten waarop Femke het vaak moeilijk heeft om zich te beheersen. De stoel biedt een fysieke begrenzing die Femke op dat moment nodig heeft om zich te kunnen beheersen.  
De blijfstoel heeft wielen en kan dus verplaatst worden. Wanneer Femke toch boos wordt, kunnen we haar indien nodig met de blijfstoel zelf naar een veilige omgeving brengen, zonder dat er fysieke interventie nodig is.
- **Humor gebruiken om Femke om te buigen:** Uit de voorgaande observaties blijkt dat Femke gevoelig is voor humor. Dit zetten we dan ook in om haar bij lichte spanningsopbouw om te buigen.

### Maak een plan, leg een timing vast:

- Wij stellen een plan van aanpak op aan de hand van de besproken ideeën.
- De maatschappelijk assistente brengt de ouders van Femke op de hoogte van ons plan van aanpak. Ze gaan hiermee akkoord op voorwaarde dat we het regelmatig evalueren.
- We bespreken het plan van aanpak met de rest van het begeleiderteam en werken de details uit.
- We brengen de aanpassingen aan in het signaleringsplan van Femke.
- We hangen het signaleringsplan op in de leefgroep, zichtbaar voor begeleiding, en gebruiken het als houvast en observatietool.
- We registreren onze bevindingen in het logboek.
- We plannen een aantal vaste evaluatiemomenten in: wekelijks tijdens het overleg met pedagoog en maandelijks op teamoverleg. Deze evaluaties koppelen we telkens terug naar de ouders van Femke.

### Do

We voeren de acties uit. De aandachtsbegeleider waakt samen met de pedagoog over de correcte toepassing en de evaluatie van het plan.

### Check/study

#### Bekijk de effecten, vergelijk de huidige situatie met de beginsituatie:

We bestuderen de gegevens uit de observaties van de voorbije maand:

- De maaltijden en groepsmomenten verlopen een stuk rustiger.
- De overgang naar de blijfstoel verloopt over het algemeen vlot. Zo'n overgang hangt dikwijls ook vast aan een eetmoment, wat voor Femke een belangrijke motivatie is.
- De overgang van de blijfstoel naar een andere omgeving, bijvoorbeeld



PDCA

Overzicht  
casussen

naar haar kamer, verloopt minder vlot. De meningen over de mogelijke redenen hiervoor zijn verdeeld binnen het team. Sommigen schatten in dat het voor Femke niet voldoende duidelijk is wat er van haar verwacht wordt. Anderen zijn van mening dat ze haar eigen wil wil doordrijven en bewust niet doet wat haar gevraagd wordt.

- Wanneer de overgang van de blijfstoel naar een andere omgeving fout loopt, is er nog vaak een fysieke interventie nodig.
- We hebben de indruk dat er door de blijfstoel vroeger in de spanningsopbouw kan ingegrepen worden, waardoor we escalatie voorkomen. De blijfstoel biedt de mogelijkheid om Femke naar een andere omgeving te brengen, met minder fysieke interventie als gevolg. Verder hebben wij de indruk dat Femke veiligheid en geborgenheid ondervindt van de blijfstoel en daardoor ontvankelijker is voor andere tactieken, zoals humor of afleiding, om spanning terug te doen dalen.
- Femke met twee begeleiders van en naar school brengen, verloopt met wisselend succes. Uit de observaties komt duidelijk naar voren dat Femke zich wel veiliger voelt (ze stelt minder vragen, geeft minder aan bang te zijn ...), maar dat vooral de overgang van school naar leefgroep nog geregeld misloopt. We proberen te achterhalen wat hiervan de oorzaak kan zijn. Femke wordt vroeger uit de klas gehaald, in de veronderstelling dat Femke de grote drukte bij de normale eindmomenten van de school niet aankan. Dit kan een mogelijke verklaring zijn voor haar gespannen gedrag: we vermoeden dat Femke jaloers is op andere leerlingen en bang is om iets te missen. Nadat we hierover met de school overlegden, kon Femke de volledige voor- en namiddag in de klas aansluiten, en dat had positieve gevolgen. We stelden een opmerkelijke daling vast van escalatie bij deze overgang.
- We merken dat Femke, ondanks zichtbaar meer rust overdag, toch zo goed als dagelijks een woede-uitbarsting heeft. Meestal 's morgens vroeg in haar kamer, nog voor er contact met haar wordt gemaakt. Wat hiervoor de aanleiding is, blijft voorlopig onduidelijk.
- Het aantal fysieke interventies is verminderd, maar niet zo drastisch als gehoopt.

Haar signaleringsplan wordt verder aangepast aan de hand van de observaties. Afspraken worden verfijnd en bijgestuurd waar nodig.

## Act

### Stuur je planning bij:

We besluiten Femke nog een maand langer te observeren.

Een aantal zaken blijven onduidelijk en moeten nog verder geanalyseerd worden, bijvoorbeeld door de socio-emotionele vaardigheden van Femke verder in kaart te brengen.





# Casus 6

## Voorbeeld uit VAPH-voorziening Monnikenheide-Spectrum

### Microniveau

PDCA

Overzicht  
casussen

#### Plan

Maarten is een man van 35 met een verstandelijke beperking en ASS. Hij loopt er vaak gespannen bij in de leefgroep. Hij heeft een signaleringsplan, maar dat is al even niet meer geüpdatet. In het verleden gebruikte hij een rustbox met voorwerpen om zijn spanning te verminderen. Als hij terugkwam in de woning ging hij vaak een voorwerp halen en liep daar dan een tijdje mee rond. Dit bleek hem vroeger rust te geven, maar hij lijkt er nu geen interesse meer in te hebben.

In de zomermaanden ging hij ook vaak op de schommel zitten om weer rust te vinden.

Begeleiding merkt de laatste tijd meer spanning op. Op de teamvergadering bespreken we de mogelijke oorzaken van spanning en bekijken we wat Maarten en begeleiding nog kunnen doen om met de spanning om te gaan. Maarten blijkt de voorwerpen in de doos niet meer te gebruiken. Daarnaast is de schommel wegens heraanleg van de tuin niet meer beschikbaar.

We spreken af om met Maarten op zoek te gaan naar nieuwe voorwerpen en sensorische elementen (geuren, geluiden) voor zijn box.

We bekijken ook de mogelijkheden op de campus om Maarten op een andere plek te laten schommelen.

#### Do

De mentor ging met Maarten op uitstap naar een externe snoezelruimte om te verkennen welke voorwerpen en materialen hem op dit moment aantrekken. Maarten bleek een voorkeur te hebben voor trilvoorwerpen en muziek. Wij kochten enkele nieuwe voorwerpen, zoals een trilslang en voelvoorwerpen.

Maarten en zijn mentor testten enkele geuren uit. De geur van Maartens voorkeur werd aangebracht op een voorwerp in de box.

De begeleiding deed samen met Maarten een toer van het domein en testte een schommelbank en een andere schommel uit. Maarten verkoos de schommelbank.

We spraken met de begeleiders af om Maarten meer aan te moedigen om iets uit de box te nemen en naar de schommelbank te gaan.



We stuurden het signaleringsplan van Maarten bij met deze en andere afspraken. Op zijn box hingen we een visualisatie van het plan, en in zijn dagschema staat na het 4-uurtje een foto van de box.

## Check/Study

We bespreken de effecten op de volgende teamvergadering. Spontaan ging Maarten nog niet naar de schommelbank, maar mits aanmoediging van begeleiding is hij er de afgelopen 2 weken 4 keer geweest. Eens daar, blijft hij meer dan 10 minuten weg. Dat duidt op interesse, want bij dingen die hij niet leuk vindt, komt hij onmiddellijk terug.

Maarten neemt terug dagelijks voorwerpen uit zijn box. Begeleiders merken op dat hij de geurvoorwerpen niet gebruikt, trilvoorwerpen krijgen zijn voorkeur.

Bij navraag naar het spanningsniveau, blijkt Maarten er toch nog vaak gespannen bij te lopen. We kijken verder naar uitlokkende factoren en vermoeden dat het groepsklimaat en de drukte van andere cliënten hier invloed op heeft. We maken afspraken over opsplitsing van de groep, kamermomenten voor andere cliënten, hem meer stimuleren om buiten te gaan ...

## Act

We besluiten om de observatie van het gebruik van de box en de schommel en van het spanningsniveau nog enkele weken voort te zetten. Op die manier kunnen we de evoluties op een wat langere termijn volgen en meer gegevens verzamelen. We blijven de effecten van de box op het spanningsniveau van Maarten evalueren. We gaan na welke verbeteringen verder mogelijk zijn: de mentor houdt in het oog welke voorwerpen Maarten gebruikt en vult de box bij met nieuwe voorwerpen

Wij sturen vervolgens de planning bij, en voeren daarna de bijgestuurde planning uit.

PDCA

Overzicht  
casussen



## Casus 7

### Voorbeeld uit GGZ - OPZ Geel

#### Microniveau

##### Plan

Een 21 jarige patiënte, opgenomen op een residentiële afdeling in ons ziekenhuis, doet aan zelfverwonding (zich snijden) als emoties en spanningen bij haar stijgen en ze geen blijf weet met zichzelf. Momenteel heeft ze nog geen andere copingmogelijkheden om op een constructieve wijze met deze spanningen om te gaan. Wij willen samen met haar mentor/individuele begeleider een signaleringsplan opstellen om inzicht te krijgen in signalen die erop wijzen dat de drang naar zelfverwonding aan het toenemen is.

Wij willen ook nagaan wat ze zelf kan doen op die momenten, en wat anderen kunnen doen om haar daarbij te ondersteunen.

##### Do

Tijdens individuele sessies met de mentor proberen wij, samen met de patiënte, signalen te leren herkennen. Zowel lichamelijke gewaarwordingen, als emoties, gedachten en gedragingen per fase.

Daarnaast volgt ze ook groepsessies waarin verder wordt gewerkt aan mogelijke acties. Die komen in een werkbundel voor het signaleringsplan. Tijdens één van de sessies gaan ze dieper in op acties die kunnen helpen als spanningen stijgen. Er is een alternatievenlijst beschikbaar en deelnemers wisselen ervaringen met bepaalde acties met elkaar uit. Aan het einde van de sessie krijgen ze de opdracht om een aantal activiteiten effectief uit te proberen en stil te staan bij het effect ervan. Na 4 groepsessies en enkele individuele sessies krijgt het signaleringsplan vorm.

##### Check/study

Nu wij een eerste aanzet hebben voor een signaleringsplan, gaat de patiënte zelf het gebruik en de toepassing ervan oefenen op verschillende momenten:

- Wanneer de patiënte zich goed voelt en geen spanningen ervaart, oefent ze acties uit deze fase om zichzelf hierin te versterken.
- Op momenten waarop haar drang naar zelfverwonding toeneemt, probeert ze acties uit de oranje fase uit.
- Als de drang en spanningen niet afnemen, vraagt de patiënte hulp aan een aanwezige zorgverlener om samen te zoeken naar alternatieve acties die ze nog kan proberen.

PDCA

Overzicht  
casussen



Het signaleringsplan wordt op die manier regelmatig aangepast. Wanneer de huidige acties niet meer helpen, worden er nieuwe gezocht en aan het signaleringsplan toegevoegd.

We betrekken haar ouders en goede vriendin bij de opmaak en toepassing van het signaleringsplan. Zij geven aan of ze de gekozen signalen herkennen bij haar, en eventueel andere signalen opmerken. We gaan ook na welke rol zij bij bepaalde acties kunnen opnemen.

PDCA

Overzicht  
casussen

## Act

Het oefenen met het signaleringsplan wordt voortgezet en het plan wordt regelmatig aangepast. Wanneer de patiënte overgaat tot zelfverwonding, bekijken we achteraf samen met de mentor hoe dit is kunnen gebeuren. We bespreken dan het signaleringsplan: wat hielp, wat niet, en dient het signaleringsplan aangepast te worden?

Met het oog op de ontslagplanning schenken we extra aandacht aan de toepasbaarheid van het signaleringsplan in de thuissituatie.



# Definities en begrippenkaders

Het Managementcomité van het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin keurde in juli 2024 een intersectorale lijst goed van definities en begrippen gerelateerd aan vrijheidsbeperkende maatregelen, met name afzondering en fixatie. Deze lijst nemen we niet op in de publicatie, omdat ze nog kan aangevuld of aangepast worden. Je vindt de actuele lijst daarom online. Lees zeker ook de duiding die voorafgaat aan de definities.

[Naar de lijst definities](#) 



# Lijst van voorbeelden

Je vindt deze lijst ook op de [website van SAM](#)

Naar deze voorbeelden wordt in deze publicatie verwezen:

## Blanco sjablonen

[Voorbeeld uit VAPH, De Vleugels](#)

[Voorbeeld uit gemeenschapsinstelling, GI De Grubbe](#)

[Voorbeeld uit GGZ, Zorggroep PC Dr. Guislain](#)

[Voorbeeld uit GGZ, Zorggroep Multiversum, De Knoop](#)

[Voorbeeld uit GGZ, Zorggroep Multiversum](#)

## Communicatie

[Informatiefolder voor cliënten en familie. P.C. Dr. Guislain](#)

## Procedures

[Voorbeeld procedure/handleiding uit GGZ, Zorggroep Multiversum](#)

[Voorbeeld procedure/handleiding uit GGZ, Zorggroep PC Dr. Guislain](#)

## Handleidingen

[Richtinggevende vragen over de context, GI De Grubbe](#)

[PC dr. Guislain](#)

[Multiversum](#)

[Methodiek kaartjes leggen, GI De Grubbe](#)

## Ingevulde sjablonen

[GI De Grubbe](#)

[PC dr. Guislain](#)

[Monnikenheide - visueel](#)

[Monnikenheide - vanuit perspectief begeleider](#)

[Monnikenheide - vanuit perspectief cliënt](#)

[Monnikenheide - COM](#)

## Lijst van triggers

[Handvaten bij het opstellen van een signaleringsplan - ICOBA](#)

## Visuals en hulpmiddelen

[Depressie - GI De Grubbe](#)

[Picto's - GI De Grubbe](#)

[Thermometer spanningsopbouw - GI De Grubbe](#)

[Visueel signaleringsplan - Monnikenheide](#)

[Methodiek kaartjes leggen - GI De Grubbe](#)

