

Bijeenkomst 8

Gespreksverslag bij 'Wijzer met de meldcode'-thema:

Geweld tegen volwassenen

Aanwezige sectoren

- Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT)
- Wijkzorg
- Veilig Thuis

Functies aanwezig

- Aandachtsfunctionaris
- Cliëntvertrouwenspersoon
- Mantelzorgondersteuner
- Wijkverpleegkundige
- Casemanager
- Ervaringsdeskundige



Vraagstuk 1

'Professionals herkennen signalen van ouderenmishandeling onvoldoende. Hoe zorgen we ervoor dat zij signalen eerder herkennen en in kaart brengen?'

De gehele groep herkent het vraagstuk.

De ideale situatie

Als dit vraagstuk geen belemmering is, dan is dat op een aantal punten te merken:

- Dan is er kennis over ouderenmishandeling in iedere organisatie.
- Dan nemen professionals hun onderbuikgevoel serieus en merken zij veranderingen bij cliënten tijdig op.
- Dan heeft de aanpak van ouderenmishandeling een hoge prioriteit in de organisatie, in de maatschappij en in de politiek.

In het kader van de opdracht van VWS om een brede reflectie op de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling te organiseren, heeft Augeo Foundation i.s.m. LVAK in het najaar van 2022 vijftien online bijeenkomsten georganiseerd. Hierin zijn we met een (wisselende) groep professionals uit verschillende beroepsgroepen in gesprek gegaan. De centrale vraag in deze sessies: 'Hoe gaan we om met de vraagstukken die in de dagelijkse praktijk aan de orde kunnen zijn?'. Per bijeenkomst ligt de focus op één of twee van deze vraagstukken. De uniforme vraag hierbij is: 'Hoe kunnen we op basis van ervarings- en expertkennis professionals helpen te handelen bij dit dilemma?'



Drempels

Hoe komt het dat signalen van ouderenmishandeling niet worden herkend? Welke drempels ervaren professionals hierbij?

- Er is **onvoldoende kennis bij professionals zelf** over ouderenmishandeling. Een deelnemer die net HBO-V heeft afgerond: 'In mijn opleiding was er geen aandacht voor. Niet voor huiselijk geweld in het algemeen, niet voor ouderenmishandeling. Dat helpt natuurlijk niet.'
- Ook **in de organisatie is weinig kennis** over signalen beschikbaar. Een deelnemer zegt daarover: 'Als er dan al een onderbuikgevoel is, dan hoop je dat een collega een vraag stelt, want dan durf je er wel over te vertellen. Als iemand anders er woorden aan geeft, zeggen anderen: "O, nou zie ik het"' Dat heeft er ook mee te maken dat de normen en waarden over wat toelaatbaar is verschillen in het team. Dat maakt het lastig het aan te kaarten bij collega's, en ook om hulp te vragen en je kwetsbaar op te stellen. Je moet je veilig voelen in je team. 'Wie ben ik om het in te brengen? Dan steek je toch je kop boven het maaiveld uit.'
- Daaraan verbonden is een **gebrek aan steun van de organisatie**. Deelnemers denken dat veel organisaties het onderwerp niet heel hoog op de agenda hebben staan. 'Hoe belangrijk vindt mijn organisatie het en hoeveel tijd en ruimte wil deze beschikbaar stellen om te investeren in kennisvergroting van de medewerkers over de meldcode en ouderenmishandeling? Ik ben de enige aandachtsfunctionaris voor vijf locaties, dat is veel te weinig. Terwijl het zo'n belangrijk onderwerp is, dat mag niet vrijblijvend zijn.'
- **Ongeloof** over het voorkomen van ouderenmishandeling speelt ook een rol. Zeker van de ernstige vormen of van seksueel misbruik willen we niet geloven dat dat bestaat. 'Het is een ver-van-mijn-bed-show: ik zie het niet, heb het nog nooit gezien, dus het is er niet. Als je al geen ernstige vormen van ouderenmishandeling bent tegengekomen, hoe kan je dan kleinere, subtielere signalen opvangen?', aldus een deelnemer.
- Er is **onvoldoende tijd**: 'In de vaart der volkeren wordt het niet opgepakt. De angst is dat het teveel tijd kost, dus laat ik het maar even gaan.'
- Ook de **angst om de relatie** met de cliënt te verstoren speelt een rol. 'Soms ben ik de enige die nog binnenkomt bij een oudere. Dus dat wil je niet op het spel zetten.'
- Daarmee hangt samen dat signalen van ouderenmishandeling **lastig te bespreken zijn**. 'Collega's weten niet hoe ze hun zorgen moeten bespreken. Als ze al signalen opvangen, dan moeten ze die ook bespreken met de cliënt en erover praten is dus ingewikkeld.'
- Tot slot is **de manier waarop we als samenleving naar ouderen en ouderdom** kijken een drempel om ouderenmishandeling te signaleren en aan te pakken. De nadruk ligt op zo lang mogelijk jong blijven en we zijn steeds individualistischer: 'Misschien een beetje gechargeerd, maar kinderen zijn de toekomst en ouderen zijn afgeschreven. Blijkbaar voelen we ons verantwoordelijk voor kinderen en veel minder voor ouderen. Terwijl die soms net zo afhankelijk zijn van de zorg van anderen en dus net zo kwetsbaar.' Dat zie je ook terug in de zorgstructuur: 'Als een patiënt uit het ziekenhuis niet naar huis kan en de familie zijn handen ervan af trekt, wie is er dan verantwoordelijk? Er is wel een raad voor de kinderbescherming, maar wie beschermt de ouderen? Er is geen doorzettingsmacht om het veilig te krijgen als er sprake is van ouderenmishandeling.'

De weg naar de nieuwe werkelijkheid

De deelnemers is gevraagd twee goede ideeën te noemen waar zij verder mee kunnen tijdens hun werk. Dit is gericht op het vraagstuk dat centraal staat in de bijeenkomst.



- Allereerst moet het opgenomen worden **in het curriculum** van het onderwijs, niet alleen bij HBO-V, maar bij alle opleidingen. 'Hoe herken je ouderenmishandeling en hoe maak je het met verschillende betrokkenen bespreekbaar?'
- **Verplicht leren over ouderenmishandeling en de meldcode** in een organisatie. Dat werkt alleen als professionals de scholing onder werktijd mogen volgen. Een tip: zorg voor een leerpotje waarin tijd zit voor scholing. En ook belangrijk: neem deze scholing op in de inwerkprogramma's.
- Naast aandacht voor het signaleren, gaat het ook over **leren over hoe te handelen**. Organisaties moeten dat faciliteren. Medewerkers moeten gestimuleerd worden om in hun eigen ontwikkeling te investeren. Een deelnemer zegt daarover: 'We moeten ook leren stevig in onze schoenen te staan en zorgen durven te bespreken. Met elkaar, maar ook met cliënten.' Organisaties kunnen dat bijvoorbeeld faciliteren door tijd te bieden om te trainen, om een 'buddiesysteem' op te zetten, intervisie te organiseren en casusbesprekingen in te regelen. Allemaal **manieren om van en met elkaar te leren**.
- In de organisatie **themabijeenkomsten** organiseren over ouderenmishandeling. 'De LVAK heeft materialen over ouderenmishandeling, waaronder een PowerPoint-presentatie. Gebruik deze!' Niet alle aanwezige aandachtfunctionarissen zijn op de hoogte van deze materialen. Zij doen de oproep aan de LVAK om hun materiaal regelmatig onder de aandacht te brengen van aandachtfunctionarissen.
- Ouderenmishandeling **als vast onderdeel op de agenda van het teamoverleg zetten**.
- Maak daar **een programma van**, blijf mensen bestoken: 'Mensen raken blind voor het onderwerp, dus je moet blijven herhalen.' Naast theorie moet er ook aandacht zijn voor casuïstiek, bijvoorbeeld in de vorm van video's. 'Dan spreek je ook de verzorgenden aan.'
- Ook genoemd zijn **verschillende spellen** die je met je team of met ketenpartners kunt spelen. 'Dan kan je iets luchtiger met het onderwerp omgaan, bijvoorbeeld met de spellen van de LVAK.' Of het spel Achter de voordeur dat breder is dan ouderenmishandeling, maar wel helpend is om met elkaar in gesprek te gaan.
- Een andere oplossing is ouderenmishandeling **concreet zichtbaar te maken** in de organisatie door bijvoorbeeld posters op te hangen. In de organisatie van een van de deelnemers krijgen alle medewerkers een A4 met daarop de signalen aan de ene kant en het stappenplan aan de andere kant. 'Je moet er als medewerker in je dagelijkse werk mee geconfronteerd worden en direct op worden aangesproken. Anders zakt het weg.'
- Een aantal deelnemers geeft aan dat naast een aandachtfunctionaris **ook andere functionarissen binnen de organisatie** een belangrijke rol spelen in het eerder signaleren en bespreken van ouderenmishandeling. Genoemd zijn bijvoorbeeld casemanagers dementie, thuisbegeleiding in de wijkzorg en een woonzorg-coördinator of een familiebegeleider/-ondersteuner in de VVT. Over die laatste zegt een deelnemer: 'Dit zijn collega's die ingeschakeld worden als er gedoe is tussen cliënten en familie of tussen de organisatie en de familie. Familiebegeleiders zijn geschoold in mediation, gespreksvoering en signalering. Dus dat helpt enorm.'
- **Investeer in het contact met Veilig Thuis**. De deelnemer van Veilig Thuis voegt toe: 'Zoek vaste contactpersonen bij Veilig Thuis, want niet alle medewerkers hebben er evenveel verstand van. Vraag vooral ook advies om signalen te duiden. Zeker in de ouderenzorg kan de adviesfunctie een oppepper gebruiken. En tot slot: laat Veilig Thuis voorlichting geven over hun werk en over ouderenmishandeling.' Veilig Thuis heeft daarnaast een toolkit voor organisaties beschikbaar om ouderenmishandeling op de kaart te zetten.
- **Rol van de aandachtfunctionaris** beter op de kaart zetten in de gemeente. De gemeente stelt dat als je WMO aanbesteding wilt doen en in aanmerking wilt komen voor WMO-zorg van de gemeente (bijvoorbeeld Rotterdam) je een aandachtfunctionaris moet hebben.

- De **internationale dag tegen ouderenmishandeling** meer bekendheid geven en steviger op de kaart zetten.
- Gebruik ook **de inzet van ervaringsdeskundigen**. Zij zijn wel moeilijk te vinden. De gemeente Rotterdam doet dat bijvoorbeeld aan de hand van een toneelstuk over ouderdom voor professionals. Hierin vertellen ouderen zelf over het geweld dat zij hebben meegemaakt. 'Dat maakt mensen intrinsiek gemotiveerd.'
- Tot slot is het idee om bij elke huisarts een **POH-ouderen** te positioneren. 'Die heeft meer tijd en meer kennis over dit specifieke onderwerp.'



Wat neem je mee uit deze bijeenkomst en ga je morgen al in de praktijk brengen?

- Wisselen van communicatiemiddelen om het onderwerp op de kaart te houden.
- Iets doen tegen de vrijblijvendheid.
- Een leerpotje maken waar mensen leermiddelen uit mogen kiezen en kijken wat zij onder werktijd kunnen besteden.
- Het thema actueel houden en meer vertellen over ouderenmishandeling.
- Cliëntenraden benaderen, zij zijn ook verspreiders van informatie.
- Veilig Thuis wil oudermishandeling en de adviesfunctie nog meer op de kaart zetten. En ook rekening houden met 'de achterstand in het veld'.
- Veilig Thuis IJselland: er is een toneelstuk gericht op ouderen zelf, hierin wordt voorlichting wordt gegeven over uitbuiting en geweld etc.
- Gemeenten en banken bieden voorlichting en informatie over financiële uitbuiting en over het levenstestament
- 4-ogenbeleide regelen als het over financiën van onze ouderen gaat

