

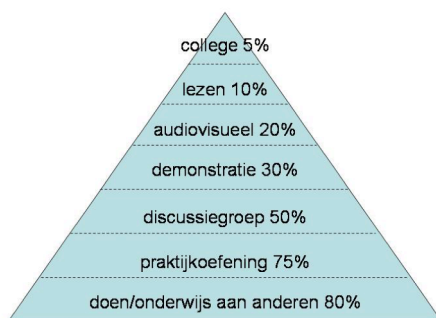
Hoofdstuk 1 Werkwijze MAX Support

1.1 Doel van de trainingen:

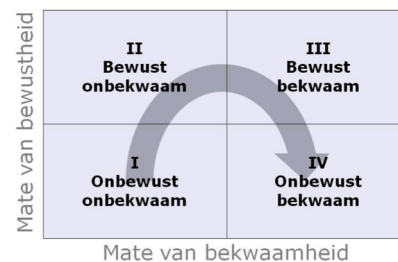
Deskundigheidsbevordering en competentievergroting van medewerkers in de zorg, de dienstverlening en het onderwijs, ten aanzien van het voorkomen van en omgaan met ongewenst gedrag, agressie en geweld.

1.2 Visie op leren / deskundiger worden:

Leren bij medewerkers gebeurt naar ons idee vanuit het model van Miller:



Leren verloopt via de volgende fasen:



Dat betekent dat we voor een *praktische aanpak* kiezen, waarin medewerkers doen en ervaren. De theorie is altijd ondersteunend aan de praktijk en er zal via fysieke oefeningen voortdurend een transfer worden gemaakt naar deze alledaagse praktijk van medewerkers.

1.3 Uitgangspunten voor de training = Het Competentiemodel (Schipper 2000):



Wat doen we ?	Hoer concretiseren we dit ?
Opdoen van kennis	middels theoriemodules, powerpoints, een kahoot om kennis te checken, kijken en analyseren van video's en voeren van discussies.
Vaardigheden aanleren	middels rollenspel en praktische, fysieke oefenvormen. Medewerkers in contextrijke leersituaties brengen met acteur / actrice.
Persoonlijke eigenschappen ontwikkelen	door oefenvormen en ervaren aan te reiken, door stimuleren van zelfreflectie op praktijksituaties en door te oefenen in de alledaagse praktijk met de veiligheidscoach ontwikkelen we een bewuste attitude.
Motivatie ontwikkelen	Door het onderwerp V.W.I.Z (Veilig werken in de Zorg) bespreekbaar te maken.

Door aan te sluiten met de inhoud van de training op de persoonlijke leervragen van medewerkers en teams. Door als trainers voorbeeldgedrag te tonen tijdens de training.

Door de directe koppeling te maken naar de alledaagse praktijk.

Door medewerkers succeservaringen aan te reiken en op de werkvloer verder te begeleiden richting meer competent handelen o.l.v. de veiligheidscoach.

1.4 Context van de trainingen:

Deels in een veilige simulatie-omgeving (training op locatie) met gelijkgestemden, waarbinnen van elkaar geleerd kan worden. Liefst in een grote, veilige ruimte van 10 bij 10 meter.

En deels 'on-the-job', onder begeleiding van veiligheidscoach.

1.5 De modules:

Wat		Competenties		
1	Wat verstaan we onder agressie ?	X		
2	Een juiste attitude bij agressie !	X	X	
3	Crisismodel agressie - leren signaleren van gedrag	X	X	
4	Interventies bij Agitatie (oranje gedrag) en simulatiespel Voornaam-reactiepatroon 1		X	X
5	Interventies bij Agressie (rood gedrag) Voornaam-reactiepatroon 2 + simulatiespel Fysieke weerbaarheid bij noodweer in non-fixatie situaties	X	X	X
6	Interventies bij Geweld (paars gedrag) Voornaam-reactiepatroon 2 + simulatiespel Fysieke weerbaarheid in een organisatie werkend vanuit een gedwongen kader met de mogelijkheid tot het opleggen van fysieke dwang.	X	X	X
7	Wet- en regelgeving rondom toepassen van vrijheidsbeperking, dwang en drang, middelen en maatregelen	X		
8	Registratie, opvang van directe collega's en nazorg	X	X	
9	Agressie aan de telefoon	X	X	X
10	Automutilatie en zelf verwondend gedrag	X		
11	Preventie van ongewenst gedrag bij Dementie	X		
12	Seksueel grensoverschrijdend gedrag	X	X	X
13	Scholing tot veiligheidscoach / aandachtsfunctionaris agressie	X	X	X
14	Werken met signaleringsplannen	X	X	
15	Follow up trainingen	X	X	X
		X	X	X

1.6 Producten die men af kan nemen:

- Map met modules (tabbladen)
- Agressieprotocollen
- Crisismodel agressie als leidraad voor de praktijk
- Opvangprotocol
- Agressie registratieformulier (MIP)
- Interventiekaarten (bij groen, oranje en rood gedrag)

Uitwerking van bovenstaande modules:

Zie document: "Beschrijving modules MAX Support"