

Visietekst vrijheidsbeperkende maatregelen – 12/2018

Met deze visietekst willen we een duidelijk kader aanreiken dat het handelen stuurt zonder rigide te worden. Een duidelijk omschreven visie maakt het namelijk mogelijk om de kwaliteit van de geboden zorg te toetsen.

Omgaan met vrijheidsbeperkende maatregelen is een zaak van iedereen, we willen dan ook iedereen stimuleren om bewust(er) hiermee om te gaan.

In ruime zin verstaan we onder vrijheidsbeperking: **“vrijheidsbeperking is alles wat een cliënt niet zelf mag bepalen”**.

Wanneer we deze definitie binnen de huidige maatschappelijke context aftoetsen, merken we dat er strikt genomen overal en altijd vrijheidsbeperkende maatregelen zijn voor iedereen. Wetten, regels en plichten sturen ons denken en doen. **Niemand heeft absolute vrijheid en elkeen moet zich houden aan algemeen geldende afspraken** zoals het verkeersreglement.

Binnen onze definitie vrijheidsbeperkende maatregelen zoals wij deze voor ogen hebben gaat het om maatregelen die we **zelf extra opleggen**:

- A. Alle ingrepen die onze cliënten beperken in/beroven van hun bewegingsvrijheid of keuzevrijheid
- B. Medicamenteuze vrijheidsbeperking (toedienen van gedragsregulerende medicatie)
- C. Groepsregels en individuele afspraken
- D. Gebruik van domotica (afluistersysteem, cameratoezicht,...)

We willen iedereen motiveren tot een **NEEN, TENZIJ... cultuur**. Op de vraag of je iemand in zijn vrijheid mag beperken, antwoorden we principieel **‘NEEN’! De focus ligt op preventie** en het zoeken naar alternatieven.

Neen! Tenzij....

- het beperken van iemands vrijheid is niet noodzakelijk een negatief gebeuren. Het kan namelijk voor bepaalde cliënten **duidelijkheid en veiligheid** bieden zodat angst en/of onrustgevoelens worden voorkomen en zij meer comfort ervaren.

- Een vrijheidsbeperkende maatregel kan enkel wanneer er **schade** wordt toegebracht aan/of dreigt te worden toegebracht aan de fysieke en psychische integriteit van zichzelf/anderen, het leefklimaat of materiaal. Na grondige bespreking en evaluatie kan de maatregel eventueel preventief worden aangewend.
- **Dialog** staat steeds centraal. Vrijheidsbeperkende maatregelen worden via interdisciplinair overleg overwogen. In eerste instantie met de persoon zelf en zijn wettelijke vertegenwoordiger.
- Er wordt steeds gekozen voor de minst ingrijpende maatregel (**subsidiariteit**) die in verhouding staat tot de situatie (**proportionaliteit**)
- Bij aanvang van een vrijheidsbeperkende maatregel wordt er onmiddellijk een **plan van afbouw** uitgetekend. Het uitgangspunt is dat vrijheidsbeperkende maatregelen steeds een tijdelijk karakter hebben
- Er vindt een **regelmatige evaluatie** plaats van de vrijheidsbeperkende maatregelen. Elke herziening van het handelingsplan is een aanleiding om bestaande vrijheidsbeperkende maatregelen kritisch te evalueren en te herbekijken.
- Vrijheidsbeperkende maatregelen kunnen **nooit als sanctie** aangewend worden
- Registratie, terugkoppeling en evaluatie staan duidelijk omschreven in een **procedure**. Terugkoppeling naar de wettelijke vertegenwoordiger gebeurt
- Bewust omgaan met vrijheidsbeperkende maatregelen vereist deskundigheid. **Opleiding en vorming** zijn een must. Medewerkers worden opgeleid en ingelicht.
- **Veiligheid** is het basisprincipe, zowel op vlak van materiaal als het handelen op zich. Hiertoe worden de richtlijnen en voorschriften nauwgezet gevolgd
- De visie op agressie, alsook de houding en het handelen van de begeleider, vertrekt vanuit een model waarbij op individuele basis wordt geanalyseerd hoe iemand 'in crisis' gaat. Voor elke cliënt kan een **signaleringsplan** opgesteld worden waarin individuele handelingsafspraken worden opgenomen die gericht zijn op het de-escaleren van de crisis.
- Er is aandacht voor **goede nazorg** om herstel mogelijk te maken

Aanverwante procedures:

- 4.6.7.1. Afzonderen en time out
- 4.6.7.2. Fixatie
- 4.6.7.3. Individuele – en groepsafspraken

Aanverwante visietekst:

- Cameragebruik

Aanverwante documenten

- Wettelijk kader t.a.v. de cliënt
- Wettelijk kader t.a.v. de medewerker