

Vlaamse Vereniging



Autisme



Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen
Vakgroep Experimenteel-Klinische
en Gezondheidspsychologie
Onderzoeksgroep Ontwikkelingsstoornissen
Henri Dunantlaan 2
9000 Gent

ASKe-instrument

Instrument voor Autisme Specifieke Kwaliteitsevaluatie

Algemene Evaluatiecriteria

Uitvoering:

Jo Renty

Prof. Herbert Roeyers

ASKe-Instrument

Autisme Specifieke Kwaliteitsevaluatie

Algemene Evaluatiecriteria

1. PERSONEEL

1. Sollicitatieprocedure en introductie van nieuw personeel
2. Kennis en begrip van autismspectrumstoornissen
3. Vorming en informatiebronnen

2. SAMENWERKING MET EN ONDERSTEUNING VAN BETROKKENEN

4. Samenwerking met en ondersteuning van ouders en andere personen van het sociaal netwerk
5. Samenwerking met andere professionelen

3. AUTISMESPECIFIEKE AANPASSINGEN

6. Continuïteit
7. Ondersteunen van veranderingen en overgangen
8. Communicatie
9. Sociale vaardigheden
10. Ondersteuning bij probleemgedrag

4. BELEID VAN DE ORGANISATIE

11. Ontwikkelingsplan op het niveau van de organisatie

Algemene evaluatiecriteria

1. PERSONEEL

Algemeen evaluatiecriterium 1 – Sollicitatieprocedure en introductie van nieuw personeel

Indicatoren – Sollicitatieprocedure

1. Tijdens de sollicitatieprocedure wordt bij de sollicitanten gepeild naar kennis en begrip over ASS en de specifieke noden van personen met een ASS.

Indicatoren – Introductie van nieuw personeel

2. Er is een introductiepakket voor nieuwe personeelsleden aanwezig in de organisatie, waarin autisme specifieke vorming een plaats heeft. Er wordt informatie gegeven over:
 - 2.1 autismspectrumstoornissen
 - 2.2 specifieke arbeidsomstandigheden voor personeel dat personen met een ASS ondersteunt of onderwijst
 - 2.3 de wijze waarop ondersteuning en/of onderwijs aan personen met een ASS georganiseerd wordt binnen de organisatie
 - 2.4 andere vormen van dienstverlening voor personen met een ASS (bv. vervoer, thuisbegeleiding, begeleid wonen, ...) buiten de eigen organisatie
3. Aan nieuwe personeelsleden die betrokken zullen zijn bij ondersteuning of onderwijs van personen met een ASS, wordt voldoende tijd gegeven om zich in te werken in de organisatie (er wordt observatietijd gegeven, er worden feedbackmomenten voorzien,...).

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

Algemeen evaluatiecriterium 2 – Kennis en begrip van autismespectrumstoornissen

Indicatoren – Kennis en begrip van ASS bij de eigen personeelsleden

1. Er is een gedeelde kennis en begrip van ASS bij het eigen personeel. Dit komt aan bod tijdens overlegmomenten in de organisatie en het wordt als basis gebruikt voor beleid en praktijk.

Het betreft kennis en begrip met betrekking tot:

- kenmerken van ASS
- beeldvorming (assessment) bij de persoon met een ASS
- ondersteuning door de omgeving:
 - ontwikkeling van een aangepast individueel handlingsplan dat tegemoetkomt aan de specifieke noden van de persoon met een ASS
 - strategieën om sociale interacties, communicatie en zelfredzaamheid te verbeteren
 - voorkomen van en omgang met probleemgedrag van personen met een ASS
 - aandacht voor de individuele emotionele ontwikkeling

Indicatoren – Kennis en begrip van ASS bij de personeelsleden van andere diensten waar nauw mee wordt samengewerkt (b.v. nauwe samenwerking tussen revalidatiecentrum, MPI en BO-school)

2. Er is een gedeelde kennis en begrip van ASS bij het personeel van de diensten waar nauw mee wordt samengewerkt. Dit komt aan bod tijdens overlegmomenten met het eigen personeel in de organisatie en het wordt als basis gebruikt voor beleid en praktijk.

Het betreft kennis en begrip met betrekking tot:

- kenmerken van ASS
- beeldvorming (assessment) bij de persoon met een ASS
- ondersteuning door de omgeving:
 - ontwikkeling van een aangepast individueel handlingsplan dat tegemoetkomt aan de specifieke noden van de persoon met een ASS
 - strategieën om sociale interacties, communicatie en zelfredzaamheid te verbeteren
 - voorkomen van en omgang met probleemgedrag van personen met een ASS
 - aandacht voor de individuele emotionele ontwikkeling

Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?	Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

Algemeen evaluatiecriterium 3 – Vorming en informatiebronnen

Indicatoren – Vorming

1. Er is een vormingsaanbod (studiedagen, literatuur, workshops, (specialisatie)opleidingen...) dat de behoeften van de organisatie en van de individuele personeelsleden weerspiegelt.
2. Het personeel neemt de verantwoordelijkheid om hun kennis en begrip van ASS te ontwikkelen en zich op de hoogte houden van recente inzichten op vlak van ASS.
3. De effectiviteit en de impact van autisme specifieke vorming worden geëvalueerd.
4. Er worden voldoende financiële middelen vrijgemaakt om tegemoet te komen aan vormingsbehoeften inzake ASS.
5. Vorming en ondersteuning worden aangeboden aan bezoekers uit andere organisaties en aan personen die dagelijks contact hebben met de persoon met een ASS (b.v. mensen die instaan voor het vervoer, keuken, secretariaat, ouders, ...).

Indicatoren – Informatiebronnen

6. Er zijn informatiebronnen met specifiek materiaal over ASS beschikbaar en toegankelijk voor alle personeelsleden en betrokkenen. Deze informatiebronnen worden geregeld geupdated.
7. De organisatie informeert zich over theoretische en praktische ontwikkelingen in verband met ASS (b.v. aan de hand van boeken, een abonnement op autisme specifieke tijdschriften).

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

2. SAMENWERKING MET EN ONDERSTEUNING VAN BETROKKENEN

Algemeen evaluatiecriterium 4 – Samenwerking met en ondersteuning van ouders en andere personen van het sociaal netwerk

Indicatoren – Samenwerking met ouders en andere personen van het sociaal netwerk

1. In overeenstemming met de behoeften van de persoon met een ASS enerzijds en de draagkracht van het sociaal netwerk anderzijds, wordt het contact tussen de persoon met een ASS en zijn of haar ouders (en/of andere personen van het sociaal netwerk) geoptimaliseerd.
2. Ouders (en/of andere personen van het sociaal netwerk) wisselen regelmatig informatie uit met de organisatie (over de evolutie van de persoon met een ASS, het programma, zijn of haar omgeving,...). Hiervoor wordt een brede waaier aan communicatiekanalen gehanteerd, rekening houdend met de voorkeur van de ouders.
3. De organisatie houdt – zoveel als mogelijk – rekening met visie, behoeften en bezorgdheden van ouders (en/of andere personen van het sociaal netwerk).
4. Ouders (en/of andere personen van het sociaal netwerk) worden – zoveel als mogelijk – betrokken als een gelijkwaardige en actieve partner bij de individuele handelingsplanning en de evaluatie ervan.

Indicatoren – Ondersteuning van ouders en andere personen van het sociaal netwerk

5. Ouders (en/of andere personen van het sociaal netwerk) kunnen ondersteuning en/of advies krijgen van de organisatie om de persoon met een ASS thuis te ondersteunen.
6. Indien gewenst, geeft de organisatie advies aan ouders (en/of andere personen van het sociaal netwerk) die:
 - ouders informeert over de ontwikkeling van de persoon met een ASS
 - ouders informeert over de beperkingen van de persoon met een ASS
 - ouders helpt bij het begrijpen van de behoeften van de persoon met een ASS op emotioneel, sociaal, cognitief, gedragsmatig,... vlak
 - ouders helpt bij het omgaan met probleemgedrag
 - ouders in staat stelt vaardigheden te verwerven om het individueel handelingsplan in de praktijk te brengen
7. Ouders (en/of personen van het sociale netwerk) krijgen informatie over de beschikbare vormen van dienstverlening.
8. De persoon met een ASS en zijn of haar ouders (en/of personen van het sociale netwerk) krijgen ondersteuning om toegang te krijgen tot andere vormen van dienstverlening (zoals vervoer, thuisbegeleiding, ...) of organisaties (buiten de hulpverleningssector).
9. Het is voor ouders altijd duidelijk met welke vragen, problemen, ... ze bij wie terecht kunnen in de organisatie.
10. In het ondersteunings- en/of onderwijsaanbod en in het contact wordt er rekening gehouden met cultuur, waarden, taal en gezinstijl van de betrokken gezinnen.

11. De organisatie helpt ouders (en/of andere personen van het sociaal netwerk) de noden van de persoon met een ASS buiten de organisatie te identificeren, vb. in verband met vrije tijd, thuisbegeleiding, gezondheidszorg thuis, vervoer, ...
12. Ouders (en/of andere personen van het sociaal netwerk) krijgen de gelegenheid om regelmatig andere ouders van personen met een ASS (en/of andere personen van het sociaal netwerk) te ontmoeten.

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

Algemeen evaluatiecriterium 5 – Samenwerking met andere professionelen

Indicatoren – Multidisciplinaire benadering binnen de organisatie

1. Er is een engagement voor een multidisciplinaire benadering binnen de organisatie, waarin blijkt gegeven wordt van een begrip van de basiselementen van ASS en van de gevolgen voor de ondersteuning.
2. Er wordt frequent gelegenheid geboden informatie uit te wisselen tussen de professionelen van het multidisciplinair team.

Indicatoren – Samenwerking met andere diensten

3. De organisatie heeft contacten met andere diensten waar de persoon met een ASS mee in aanraking komt (zowel op eigen terrein als daarbuiten), zodat wederzijdse afspraken kunnen gemaakt worden met het oog op continuïteit van de ondersteuning.
4. De organisatie gebruikt bronnen voor doorverwijzing en doorstroming.

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

3. AUTISMESPECIFIEKE AANPASSINGEN

Algemeen evaluatiecriterium 6 – Continuïteit

1. Er is effectieve communicatie tussen verschillende personen die betrokken zijn bij de ondersteuning of het onderwijs aan de persoon met een ASS.
2. Er wordt getracht om continuïteit te bevorderen binnen de organisatie. De individuele handelingsplanning neemt hierbij een centrale plaats in.
3. Het beleid maakt het mogelijk dat dagelijkse routines in de organisatie (b.v. maaltijden, vrije tijdsmomenten...) zo worden georganiseerd dat er rekening gehouden wordt met de individuele behoeften van de persoon met een ASS.
4. Personeelsregelingen houden rekening met de nood aan continuïteit bij de persoon met een ASS (b.v. personeelwissels).

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

Algemeen evaluatiecriterium 7 – Ondersteunen van veranderingen en overgangen**Indicatoren – Bevorderen van flexibiliteit bij veranderingen**

1. Er is een visie aanwezig in de organisatie waarbij belang gehecht wordt aan het bevorderen van flexibiliteit bij veranderingen
2. Individuele programma's bevorderen de ontwikkeling van flexibiliteit bij veranderingen en zijn opgebouwd uit een reeks verschillende ervaringen en leeractiviteiten.
3. Er wordt op geplande wijze mogelijkheid geboden aan de persoon met een ASS om vaardigheden te ontwikkelen met betrekking tot kiezen, omgaan met veranderingen, beslissingen nemen en probleemoplossend handelen.

Indicatoren – Plannen van overgangen op korte termijn

4. Er is aandacht voor het plannen van dagelijkse overgangen van de ene activiteit naar de andere binnen de organisatie.

Indicatoren – Plannen van overgangen op lange termijn

5. De persoon met een ASS (indien mogelijk), de ouders (en/of andere personen van het sociaal netwerk) en alle relevante personeelsleden werken mee aan de planning van de overgang.
6. Er wordt de mogelijkheid geboden aan de persoon met een ASS en zijn ouders (en/of personen van het sociaal netwerk) om het nieuwe milieu te bezoeken.
7. De planning houdt rekening met toekomstige behoeften (b.v. noodzakelijke vaardigheden bij overstap naar een andere school of voorziening).
8. De planning houdt in dat het toekomstig personeel en de ondersteunende diensten worden voorbereid zodat de kans op succes bij de persoon met een ASS verhoogd wordt.

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

Algemeen evaluatiecriterium 8 – Communicatie

1. Er is aandacht voor een gepaste manier van communiceren met de persoon met een ASS binnen de organisatie. De communicatie is duidelijk en relevant.
2. Alle betrokken personeelsleden begrijpen en gebruiken hetzelfde communicatiesysteem voor een individuele persoon met een ASS. Dit communicatiesysteem is individueel afgestemd op de mogelijkheden en de behoeften van de persoon.
3. Er is geregeld overleg tussen de teamleden om tot eenzelfde aanbestedingswijze (niveau van visualisatie, verbale ondersteuning, SMOG, ...) te komen en dit te continueren.
4. Het gebruik van interactieve, spontane en sociale communicatie wordt aangemoedigd bij de persoon met een ASS. Hierbij is er aandacht voor de ontwikkeling van de communicatieve functies (b.v. interactie-, controle-, expressie-, sociale-,... functies) en de communicatievoorwaarden. Er wordt gezorgd dat de persoon met een ASS in aanraking kan komen met een brede waaier van ervaringen, die aansluiten bij de dagdagelijkse realiteit.

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

Algemeen evaluatiecriterium 9 – Sociale vaardigheden

1. Er worden contexten gecreëerd die aangepast zijn aan de noden van de persoon met een ASS en die de ontwikkeling van sociale vaardigheden bevorderen.
2. De sociale vaardigheidstraining omvat een brede waaier van ervaringen, situaties en omgevingen waar de persoon met een ASS mee in aanraking komt. De interactie met leeftijdsgenoten (peers) wordt aangemoedigd en sociale integratie wordt – zoveel als mogelijk – bevorderd. Deze ervaringen kunnen gegeneraliseerd worden naar verschillende omgevingen en situaties.

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

Algemeen evaluatiecriterium 10 – Ondersteuning bij probleemgedrag

Indicatoren – Beleid

1. Er zijn beleidsdocumenten in de organisatie voorhanden met betrekking tot ondersteuning bij probleemgedrag. Deze beleidsdocumenten worden gehanteerd als basis voor de praktijk.
2. Bij het benaderen van probleemgedrag worden fysieke, emotionele en omgevingsfactoren volledig in rekening gebracht voor de persoon met een ASS.
3. De benadering van probleemgedrag is in de eerste plaats gericht op een begrip van de mogelijke functies van gedrag (=functieanalyse) en op aanpassingen in de omgeving, het aanleren van nieuwe vaardigheden en wederzijdse communicatie. Het gaat m.a.w. in de eerste plaats om een positieve strategie of om positieve ondersteunende maatregelen.
4. Gedragsinterventies zijn gebaseerd op de specifieke individuele behoeften. Ze worden gepland, in kaart gebracht en geobserveerd en tenslotte geëvalueerd.
5. Gedragsinterventies voldoen aan de algemeen aanvaarde ethische criteria. Ze mogen nooit pijn, verwondingen of leed veroorzaken of indruisen tegen de individuele mensenrechten. Mogelijke gedragsinterventies worden besproken met de ouders (en/of andere leden van het sociaal netwerk) en maken deel uit van het individueel handelingsplan.
6. Interventies met betrekking tot probleemgedrag hebben ook aandacht voor lange termijn objectieven (b.v. aandacht voor perspectiefnemingsvaardigheden, zinvolle vrije tijdsbesteding...).
7. Medische interventies worden regelmatig in kaart gebracht en herzien door medisch personeel.

Indicatoren – Personeel

8. Er worden afspraken gemaakt voor een consequente en op elkaar afgestemde benadering van probleemgedrag met alle relevante betrokkenen (b.v. betrokken personeel van de dienst, ouders, andere organisaties waar de persoon een beroep op doet).
9. Het personeel heeft een actieve kennis van functieanalyse als basis voor preventie van agressie en als vertrekpunt om leren te bevorderen.
10. Het personeel heeft in die mate kennis van de cognitieve aspecten van ASS dat men het probleemgedrag kan kaderen.
11. Het personeel krijgt ondersteuning met betrekking tot personen met een ASS die agressief gedrag vertonen jegens anderen of zichzelf.

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>

4. BELEID VAN DE ORGANISATIE

Algemeen evaluatiecriterium 11 – Beleidsplan voor ondersteuning en/of onderwijs aan personen met een autismespectrumstoornis op het niveau van de organisatie

1. Er is een beleidsplan dat de basis vormt voor de korte en lange termijndoelen van de organisatie op vlak van ondersteuning en/of onderwijs aan personen met een ASS.
2. Vanuit praktijkindicaties wordt de organisatie in vraag gesteld en wordt richting gegeven aan hervormingsmaatregelen.
3. Ontwikkelingsplannen omvatten begroting, timing en vereist personeel.
4. Vooruitgang en resultaten worden geëvalueerd.

<i>Hoe komen deze indicatoren tot uiting in de organisatie ?</i>	<i>Is er een ontwikkelingsbehoefte op vlak van deze indicatoren ?</i>