



Bewegen bij probleemgedrag

ONDERSCHATTE SITUATIEKENMERKEN






Overgenomen zorg van verwanten	Zorg voor een persoon met een verstandelijke beperking wordt deels overgenomen van verwanten door professionals. Er ontstaat een driehoeksrelatie van cliënt-verwant-professional, waaraan invulling moet worden gegeven.
Kwetsbare situatie	De verstandelijke beperking maakt iemand meer dan gemiddeld kwetsbaar; net als door het probleemgedrag. Sociale consequenties: 'anders zijn' en afhankelijkheid van een ander.
Onkenbaar probleemgedrag	Betrokkenen proberen de oorzaak van het probleemgedrag te achterhalen, maar er is geen eenduidige oorzaak. Mensen zijn niet volledig te doorgronden.
Relationele druk(te)	Er zijn heel veel mensen betrokken met enorm veel onderlinge relaties en dynamiek; een complex systeem. De relaties staan onder druk en zijn gemakkelijk uit evenwicht.
Inherente onzekerheid	Het <u>kan</u> altijd misgaan. Dit als gevolg van probleemgedrag.

RICHTINGGEVENDE ZORGFAMES

Wetenschapsframe	Diagnosticeren, oorzaak achterhalen, verklaringen zoeken m.b.v. classificatiesystemen. 1. Labels voor een diagnose. 2. Behandeling moeten bewezen effectief zijn.
Normaliteitsframe	Cliënt centraal, normale burgers, kwaliteit van leven. 1. Streven naar zelfstandigheid. 2. Streven naar ontwikkeling.
Marktframe	Klant die een organisatie kiest. 1. Marktverhouding tussen klant en bedrijf. 2. Meetbare output, efficiëntie en beheersbaarheid. 3. Transparantie en kwaliteit.

Spanningen die tot uiting komen in 7 organisatiedynamieken

OPGEROEPEN ORGANISATIEDYNAMIEKEN (ESSENTIE)

 Attributie Van wie is het probleemgedrag?	- Individualiseren: probleemgedrag is een cliëntkenmerk geworden. + Contextualiseren: probleemgedrag is dan een problematische interactie tussen cliënt en omgeving.
 Waarheid Wie heeft gelijk over wat er aan de hand is en wat er moet gebeuren?	- Vinden: men legt elkaar de eigen waarheid op. + Zoeken: men vormt met elkaar een gedeelde waarheid.
 Schuld Aan wie ligt het?	- Toebedelen: men twijfelt aan de intenties en inspanningen van anderen. + Ontdoen: betrokkenen worden ontschuldigd en er ontstaat ruimte voor relatievorming.
 Invloed Wie bepaalt wat?	- Neutraliseren: professionals houden verwanten op afstand. + Positioneren: een ieder neemt een eigen positie in van waaruit gelijkwaardig wordt samengewerkt.
 Erkenning Wie ziet mij?	- Veronachtzamen: geen erkenning voor gevoelens. + Aansluiten: ingaan op emotionele behoeften.
 Vorming Zijn we een collectief?	- Destabiliseren: zoveel wisselingen in betrokkenen dat het werksysteem zich niet kan ontwikkelen. + Stabiliseren: voldoende continuïteit om het werksysteem te ontwikkelen.
 Afhankelijkheid Wie organiseert de randvoorwaarden?	- Vergroten: men wacht op anderen in de organisatie voor het creëren van randvoorwaarden. + Verkleinen: eigen beïnvloedingsmogelijkheden worden gezocht m.b.t. randvoorwaarden.

ORGANISATIE-DYNAMIEKEN	VASTLOPENDE LEMNISCAAT	BEWEGINGS-MECHANISMEN
 Attributie	Hoe meer begeleiders het probleemgedrag toeschrijven aan de cliënt en daarnaar handelen, des te meer toont de cliënt probleemgedrag. En hoe meer de cliënt probleemgedrag toont, des te meer schrijven professionals het probleemgedrag toe aan de cliënt en handelen daarnaar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Onderzoeken van interacties. 2. Frisse blikken. 3. Opdoen van nieuwe ervaringen.
 Waarheid	Hoe meer betrokken professionals de ander de eigen waarheid over de situatie opleggen, des te minder is er een gedeeld beeld van de situatie aanwezig. En hoe minder er een gedeeld beeld van de situatie aanwezig is, des te meer leggen professionals de ander de eigen waarheid over de situatie op.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruimte scheppen voor niet-weten. 2. Horizontaal puzzelen. 3. Invoeven van het levensverhaal.
 Schuld	Hoe meer betrokkenen gaan twijfelen aan intenties en inspanningen van elkaar, des te meer treedt verwijdering in onderlinge relaties op. En hoe meer verwijdering in onderlinge relaties optreedt, des te meer gaan de betrokkenen twijfelen aan intenties en inspanningen van elkaar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verstandig doormodderen. 2. Verlossen van de koppeling tussen effect en inspanning. 3. Bijdragen in het geheel waarderen.
 Invloed	Hoe meer verwanten strijden om invloed, des te meer houden betrokkenen van de instelling verwanten op afstand. En hoe meer de betrokkenen van de instelling verwanten op afstand houden, des te meer verwanten om invloed strijden.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geven van plek aan verwanten. 2. Onderhouden van de balans.
 Erkenning	Hoe meer de emoties van begeleiders niet gezien worden door anderen, des te meer sluiten begeleiders zich af voor beïnvloeding van buitenaf. En hoe meer begeleiders zich afsluiten voor beïnvloeding van buitenaf, des te meer worden de emoties van begeleiders niet gezien door anderen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. De ander oprechte aandacht bieden. 2. Leidinggeven in nabijheid.
 Vorming	Hoe meer het werksysteem van samenstelling wisselt, des te ineffectiever wordt de aanpak van de situatie van probleemgedrag. En hoe ineffectiever de aanpak van de situatie van probleemgedrag, des te meer wisselt het werksysteem van samenstelling.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Krachtig begeleidersteam bevorderen. 2. Stabiele en professionele driehoek (steun organiseren).
 Afhankelijkheid	Hoe meer professionals zich afhankelijk voelen van anderen in de organisatie, des te meer kijken zorgprofessionals naar anderen voor passende randvoorwaarden. En hoe meer professionals naar anderen kijken voor passende randvoorwaarden, des te meer voelen professionals zich afhankelijk van anderen in de organisatie.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oprekken van de cirkel van invloed. 2. Leidinggevend die er voor staan en gaan.