

Steun of stampij?

PgD-Studiemiddag

27 november 2024

Introductie: Korte schets van de leefgroep in
de ouderenzorg

Ouderenzorginstellingen

Verzorgingshuizen

- geen of lage zorgindicatie, grote mate van zelfstandigheid,
- eigen appartement en
- 'grote zaal' voor maaltijden, activiteiten.
- later ook: groeps(meer)zorg intensieve begeleidingsvraag tgv cognitieve beperkingen, dementie.

Verpleeghuizen

- ontstaan vanuit algemene of psychiatrische ziekenhuizen.
- meerpersoonskamers vanuit efficiëntie,
- woonkamers als 'dagverblijf' of ontmoetingsruimte.
- invloed van wetgeving meer privacy, een persoonskamers verplicht.



Ontstaan ouderenzorginstellingen

Kleinschalig wonen

- begin 21 eeuw massaal door zorgorganisaties overgenomen
- ‘gezinsvervangend’ model voor mensen met dementie
- wonen, leven op de woning met maximaal 6 personen

Scheiden wonen – zorg, ‘VPT-huizen’

- Na wegvallen indicaties voor verzorgingshuis
- vorm van beschut wonen voor kwetsbare ouderen.
- Thuiszorgteam, geen behandeling



Differentiëren: groepen
samenstellen op basis van
gemeenschappelijke
kenmerken, behoeften

In de verpleeghuizen van oudsher: pg,
somatiek, gp. Binnen pg: begeleiding,
verzorging, verpleging. Meetinstrument
BOP.

Nu nog specialisaties: bv. Korsakov,
Huntington, Jonge mensen met dementie



Differentiëren: groepen samenstellen op basis van gemeenschappelijke kenmerken, behoeften

Leefstijl differentiatie en speciale culturele achtergronden

Voorbeeld Vivium

Stads - Goois/Zuid

Cultureel - Huiselijk

Wonen in leefstijl Vivium Zorggroep

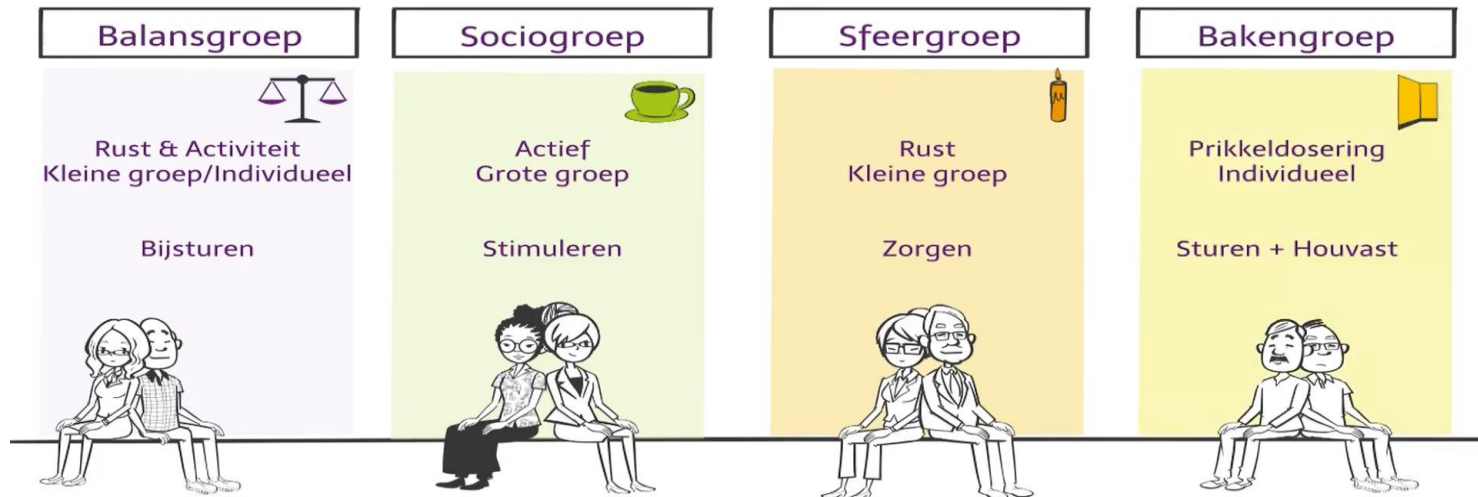


Voorbeeld Nusantara



Differentiëren: groepen samenstellen op basis van gemeenschappelijke kenmerken, behoeften

Socio Therapeutisch Leefmilieus (Archipel, Almere)



Differentiëren:
groepen samenstellen
op basis van
gemeenschappelijke
kenmerken, behoeften

Voor- en nadelen in praktijk

Voor:

- Bewoners hebben meer contact met gelijkgestemden
- Medewerkers specialiseren zich, voelen zich competent

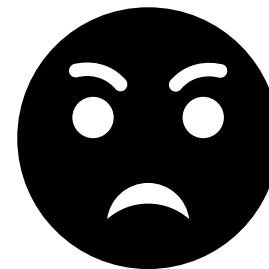
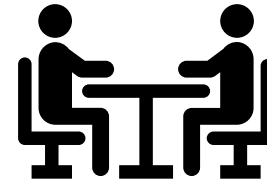
Tegen:

- Plaatsing en overplaatsing: complexe processen
- Reductie tot één kenmerk



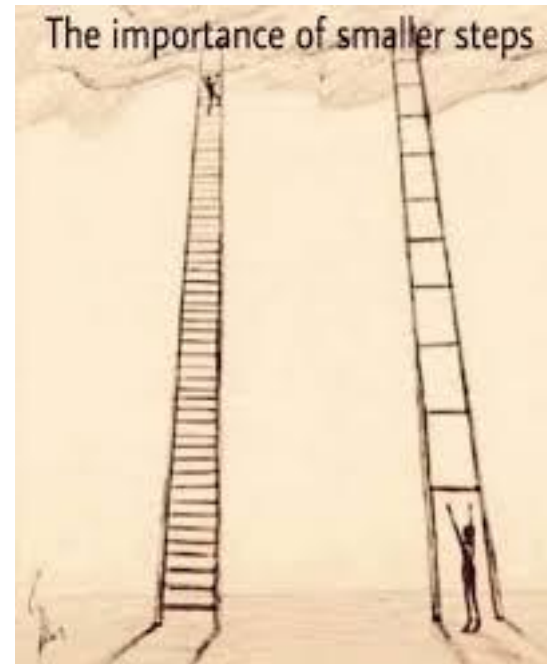
Huidige situatie

- Verblijfsduur daalt tgv 'zo lang mogelijk thuis' beleid
- Meer behoefte aan individuele invulling eigen leven
- Onderscheid op basis van diagnoses lijkt te vervagen
- Corona heeft invloed gehad op gemeenschapsvorming (meer focus op hygiëne, medisch model, andere positie verwanten)
- Gedragsproblemen tgv leven in groepen, aan ons gepresenteerd:
 - Mijn en dijn
 - Decorumverlies, geen gedeelde normen, waarden
 - Geluidsoverlast
 - 'Voorland' schrikbeeld
 - Drukke in en rond huiskamers
 - Groepsvorming, doorstroom
 - Pesten, uitsluiting, zondebokken
 - Wie beslist?



Take-home message

Er zijn vele manieren om te werken aan een gunstig groepsklimaat. Na een analyse kun je gewoon beginnen bij de meest haalbare, zinvolle interventie. Een kleine interventie kan al een verandering op gang brengen.



Wat is een groep?

- Een groep is een aantal personen dat over een bepaalde periode regelmatig contact met elkaar heeft. Die personen komen bij elkaar met een bepaald doel of om een bepaalde reden; ze hebben iets gemeenschappelijks. Dit kan uit vrije keuze zijn, maar ook min of meer gedwongen.
- De organisatie heeft er mogelijk wel een bepaald doel mee, bijv.: “zorgen voor een goede oude dag”.
- Een groep is dynamisch: de groep beïnvloedt het gedrag van de individuele leden en de leden beïnvloeden de groep.

Basisbehoeften in relatie tot de groep

- Voor de persoonlijkheidsontwikkeling is het onmisbaar om tot een aantal primaire groepen te behoren (Remmerswaal, 2008).
- Een groep voorziet in een aantal behoeften van mensen. Het zorgt ervoor dat je het gevoel hebt **ergens bij te horen** en samen te leven in plaats van alleen. Het geeft **veiligheid en zekerheid**, het zorgt voor **sociaal contact** en de mogelijkheid om **erkenning en waardering** te ontvangen (Van Engelen, 2013). Je kunt daarnaast **van betekenis zijn voor anderen**. Dit kan ook puur functioneel zijn: ik geef iets en krijg daar iets voor terug.
- Een groep vraagt ook veel van mensen, er wordt een groot beroep gedaan op sociaal-emotionele vaardigheden (iets wat complexer is als er sprake is van een stoornis of ziekte). Je kunt niet zomaar uit de groep stappen. De groep wordt niet vanzelf een fijne plek voor bewoners om te wonen.



Groepsdynamiek in een notendop

- Groepsdynamiek is geen keuze, je krijgt het er gratis bij.
- De groep wordt een groep om een bepaalde reden, de groep heeft een meerwaarde voor de groepsleden (zingeving of meerwaarde).
- De groep ontwikkelt een structuur om de meerwaarde te behouden (groepsnormen en groepsrollen).
- De groep heeft er belang bij dat ieder groepslid zich houdt aan de groepsnormen (groepsdruk).
- De groepsdruk dwingt groepsconformiteit af: wees als wij. Dit versterkt het wij-gevoel en houdt de groep bij elkaar (groepsconformiteit en groepscohesie).
- De groepscohesie is gericht op bevorderen van evenwicht in de groep, zodat de groep zijn meerwaarde behoudt (evenwicht).

Groepsfenomenen

- Je beoordeelt je medegroepsleden positiever dan de mensen die niet bij de groep horen ('wij' betekent 'beter dan zij').
- Een groep is meer geneigd mee te werken aan iets van de groep dan aan iets buiten de groep (mechanisme van medewerking of weerstand).
- Soms heeft de groep een zondebok nodig om spanningen op een 'veilige' manier te ontladen ('wij' betekent 'tegen de ander').
- Randfiguren-in-duplo-effect: de zondebok wordt niet alleen door groepsleden in de kou gezet, maar kan ook niet rekenen op sympathie van de leiding. Er is verborgen mechanisme werkzaam waarbij de groepsleiding het oordeel van de groep overneemt.
- Wat de groep voor elkaar krijgt is groter dan wat door afzonderlijke leden in totaal bereikt wordt; $1+1=3$ (synergie), geldt ook ten aanzien van een negatieve sfeer. Zo kun je in 1 op 1 gesprekken het gevoel hebben dat je het negatieve kunt doorbreken, maar is dit volledig teniet gedaan als de groep weer compleet is.
- Groepsfenomenen kun je het beste beïnvloeden door groepsinterventies, juist omdat het probleem vaak te maken heeft met interactie.

Theoretisch kader: Sociale agogiek

(Olga Houweling-Meijers en Kees Visser, 1997; 2011))

- Sociale agogiek is een doorontwikkeling van de systeemtheorie. Is een model om een hulpverleningssysteem continu zo te ontwikkelen dat het groepsklimaat menswaardig en leerzaam wordt en blijft. Sociale agogiek beschrijft het streven van een groep naar evenwicht. Volgens Houweling-Meijers en Visser kun je zeggen dat er evenwicht is als het systeem meerwaarde heeft voor alle bewoners.
- Er zijn 4 systeemfuncties die invloed hebben op het evenwicht en waaraan je blijvend kunt werken om een evenwicht en een gunstig groepsklimaat te bewerkstelligen:
 - 1) Doelstreven: *individuele en groepsdoelen kunnen door bewoners zelf nagestreefd worden en staan niet tegenover elkaar.*
 - 2) Energievoorziening: *de energie die nodig is om het systeem te laten functioneren is beschikbaar en wordt optimaal gebruikt en minimaal verspild.*
 - 3) Structuurverzorging: *de structuur moet flexibel zijn en de meerwaarde en doelen van de groep ondersteunen.*
 - 4) Uitwisseling met de omgeving: *de communicatie met de omgeving is zo open mogelijk.*

Theoretisch kader: bepalende dimensies voor een gunstig groepsklimaat

(Moos, aangevuld door Kok en De Man; 2003; 2015)

1) *Relationele dimensie: de mate waarin de bewoners het gevoel hebben dat begeleiders bij hen betrokken zijn.*

2) *Persoonlijkheidsdimensie: de mate waarin bewoners het gevoel hebben hun emoties te kunnen uiten, inzicht krijgen in zichzelf en er ruimte is voor initiatieven.*

3) *Organisatorische dimensie: de mate waarin de omgeving is gestructureerd in regels, omgangsvormen en procedures.*

Kok en De Man:

4) *Fysieke omgeving: de mate waarin de fysieke omgeving de juiste condities creëert voor het gewenste klimaat. De omgeving communiceert een bepaalde verwachting en roept daarmee bepaald gedrag op.*

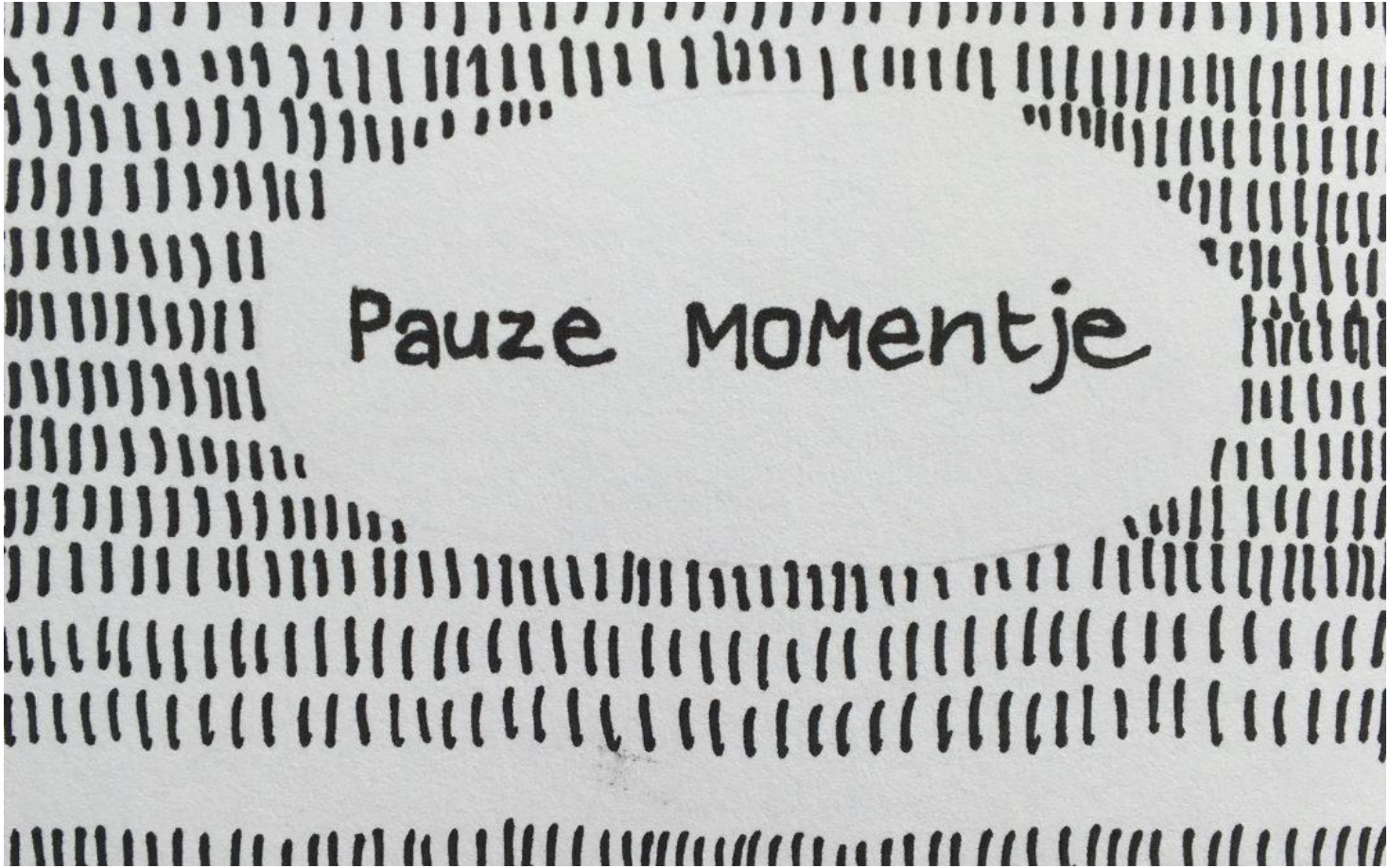
5) *Open systeem: de mate waarin het systeem communiceert met zijn omgeving (bijv. de buitenwereld).*

Pilot dagstructuur

Plenaire reflectie op de zingeving en meerwaarde

- Waarom is de groep waar je als psycholoog/orthopedagoog bij betrokken bent een groep?
- Heeft de groep momenteel meerwaarde voor bewoners?
- Wat is de (ervaren) meerwaarde van de groep:
 - Voor individuele bewoners?
 - voor familie en verwanten?
 - voor het team en de organisatie?
 - voor de omgeving (maatschappij)?
- Welk effect heeft de wel of niet ervaren meerwaarde momenteel op het groepsklimaat?
- In hoeverre is de groep een groep en hoeveel wij-gevoel is wenselijk? Zijn de meeste bewoners groepsgericht of meer individueel gericht?
- Op welke manier is het wonen met elkaar georganiseerd? Welke groepsruimten zijn er en wanneer zijn die toegankelijk? Wat wordt er verwacht van bewoners wat betreft betrokkenheid, aanwezigheid, taken en verantwoordelijkheden? Zijn er vaste groepsactiviteiten?

Op basis van de antwoorden kun je samen met het zorgteam een hypothese opstellen, doelen formuleren en een strategie bepalen om meerwaarde te creëren of behouden voor bewoners en andere betrokkenen.



Pauze momentje

Reflectievragen subgroepjes

- Ga in groepjes van max. 4 personen uiteen.
- Neem per groepje een formulier met reflectievragen mee.
- Tijdsduur: 30 minuten
- Terugkoppeling via Padlet.



Omgevingsinterventies

- Je kunt de omgeving inzetten of gebruiken om het groepsklimaat positief te beïnvloeden.

Mevrouw Jansen kwam nooit graag op de huiskamer eten. Ze trok zich vaak terug op haar eigen kamer en het team had de indruk dat mw. het spannend vond om in de groep te zijn. Sinds de huiskamer echter nieuwe eettafels heeft, eet mw. elke dag met de groep mee. Het zorgteam vraagt zich af waarom dit het geval is. Mevrouw zit door de nieuwe tafels naast mw. Benali. Mw. Benali heeft veel ondersteuning nodig bij het eten, maar door de nieuwe eettafels kunnen de zorgmedewerkers er niet meer heel gemakkelijk bij. Mw. Jansen, die vroeger ziekenverzorgende is geweest, heeft nu ineens deze taak overgenomen. Ze bloeit helemaal op nu ze iets kan betekenen voor mw. Benali.

Omgevingsinterventies: fysieke omgeving

Indeling en inrichting

- Indeling van het woongedeelte (grote tafel of meerdere kleine tafels)
- Voldoende looproutes binnen de groepsruimte
- Speel met de ruimte en met het beperken van de ruimte
- Eettafels: een grote tafel kan het wij-gevoel versterken, kleinere tafels kan veiligheid geven door minder prikkels en interacties
- Muren, hoeken en deuren (persoonsgericht):
 - Een plek met je rug naar de muur kan een veiliger gevoel geven dan naar de open ruimte.
 - Een plek bij een muur kan iemand overzicht geven over de ruimte (en dus veiligheid).
 - Een plek bij de muur waar je niet zomaar weg kunt kan begrenzend werken (rust om te blijven zitten).
 - Een plek bij de muur waar je niet zomaar weg kunt kan ook juist benauwen en spanning laten oplopen.
 - Een plek bij de muur/in de hoek kan de Zondebok een nog zwakkere positie geven in de groep (letterlijk met de rug tegen de muur).



Omgevingsinterventies: invloed en verantwoordelijkheid met betrekking tot de woonomgeving

- Invloed en verantwoordelijkheid met betrekking tot de woonomgeving vergroten de betrokkenheid en dragen daardoor bij aan een 'thuisgevoel'.
- Hoe kun je bewoners zo optimaal mogelijk betrekken en verantwoordelijkheid geven voor hun eigen leven en woonplek?
- Gedrag van zorgmedewerkers: geeft dit bewoners een thuisgevoel of hotelgevoel?
- Is het een woonplek waar gewerkt wordt of een werkplek waar gewoond wordt (werkbureau in huiskamer, schoonmaakkar, medicatiekar, mee-eten medewerkers, medicatie delen tijdens maaltijd etc.).

Omgevingsinterventies: taakverdeling

- Laat bewoners daar waar mogelijk verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen woonomgeving en woongroep.

Denk aan: eten koken, tafel dekken en afruimen, afwassen/vaatwasser, vuilnis wegbrengen, boodschappen opruimen, iets schoonmaken of opruimen, meubels kiezen, bloemen kopen, planten water geven, menulijst/boodschappenlijsten helpen opstellen.

- Principe samen 100%.
- Mensen met dementie hebben nog steeds een lerend vermogen.
- Op een somatiek-afdeling kan taakverdeling tijdens huiskameroverleg op de agenda staan van huiskameroverleg.

Omgevingsinterventies: tafelindeling

- In principe kunnen cliënten zelf een plek aan de tafel kiezen. Meeste mensen hebben behoefte aan een vaste plek. Als er een negatieve sfeer dreigt te ontstaan kun je middels tafelschikking invloed uitoefenen.
- Naast elkaar zitten heeft een ander effect dan tegenover elkaar zitten.
- Een centrale plek geeft meer invloed (midden of aan het hoofd van de tafel), een zitplaats in een hoek maakt minder zichtbaar (denk ook aan groepsrollen).
- Bewoners die wat nadrukkelijker aanwezig zijn mixen met wat rustige bewoners geeft een goede mix (heb wel oog voor behoeften).
- Een rustige bewoner die in het midden zit kan als een psychologische barrière werken voor anderen die negatief op elkaar reageren.
- Bewoners die negatief op elkaar reageren kunnen aan aparte tafels zitten, maar dan ook niet in elkaars zicht en fysiek op afstand anders krijg je het 'ogen in je rug voelen prikken' principe.
- Een angstig groepslid voelt zich soms veiliger als hij aan de kant van een deur of raam zit.
- Sommige personen zitten graag met de rug tegen de muur (veilig gevoel), anderen voelen zich dan juist letterlijk 'met de rug tegen de muur' (ken je bewoner).
- De tijd dat men samen aan tafel doorbrengt kun je rekken door in twee rondes op te (laten) scheppen en te werken met een voor- en nagerecht en kun je ook juist inkorten indien nodig.

Groepsinterventies

- Begeleiden bij verandering van groepssamenstelling
- Het wij-gevoel bevorderen
- Subgroepen versterken en bondjes tegengaan.
- Een groepsgesprek voeren (somatic-afdeling)
- Breed en meervoudig kijken bij pesten
- Groepsrollen in kaart brengen en rolverdeling beïnvloeden

Groepsrollen: rolverdeling beïnvloeden

- Zie de waarde in iedere rol
- Erken de wisselwerking tussen de individuen en de groep
- Onderzoek wat de negatieve rollen te zeggen hebben
- Buig een negatieve rol om naar een wat positievere
- Koester de Benjamin
- Ontdek de Zondebok
- Ontdek de Informeel leider
- Geef ruimte aan de Stille, Extraverte of Vulkaan

Teaminterventies

- Voorbeeldgedrag
- Communicatie: ondertitelen & vertalen
- Teamwork: eenheid in visie & werken
- Intervisie
- DISC
- Belbin
- Circulaire reflectie
- Cognitieve herstructurering om beeldvorming te beïnvloeden

Oud beeld: politieman	Nieuw beeld:
Macht	
Winnen/verliezen	
Opletten	
Verantwoordelijk voor alles	
oud denken	nieuw denken
oud doen	nieuw doen
Merkbaar aan:	Merkbaar aan:
Taal: <i>pas op, gedraag je, dreigen</i>	Taal:
Energie: <i>alert, snelle spanningsopbouw</i>	Energie:
Emotie: <i>neutraal of boos</i>	Emotie:
Reactie: <i>erbovenop, ingrijpen, waarschuwen</i>	Reactie:
Gedrag: <i>bepalen, dirigeren</i>	Gedrag:
Manier van beïnvloeden: <i>controle/beheersen</i>	Manier van beïnvloeden:

Schema oud denken/oud doen (Peters en Wetzels 2009)