

Schematherapeutisch werken in teams

Verbinding door interdisciplinaire samenwerking

Marjolein van Wijk-Herbrink & Titina Chabot

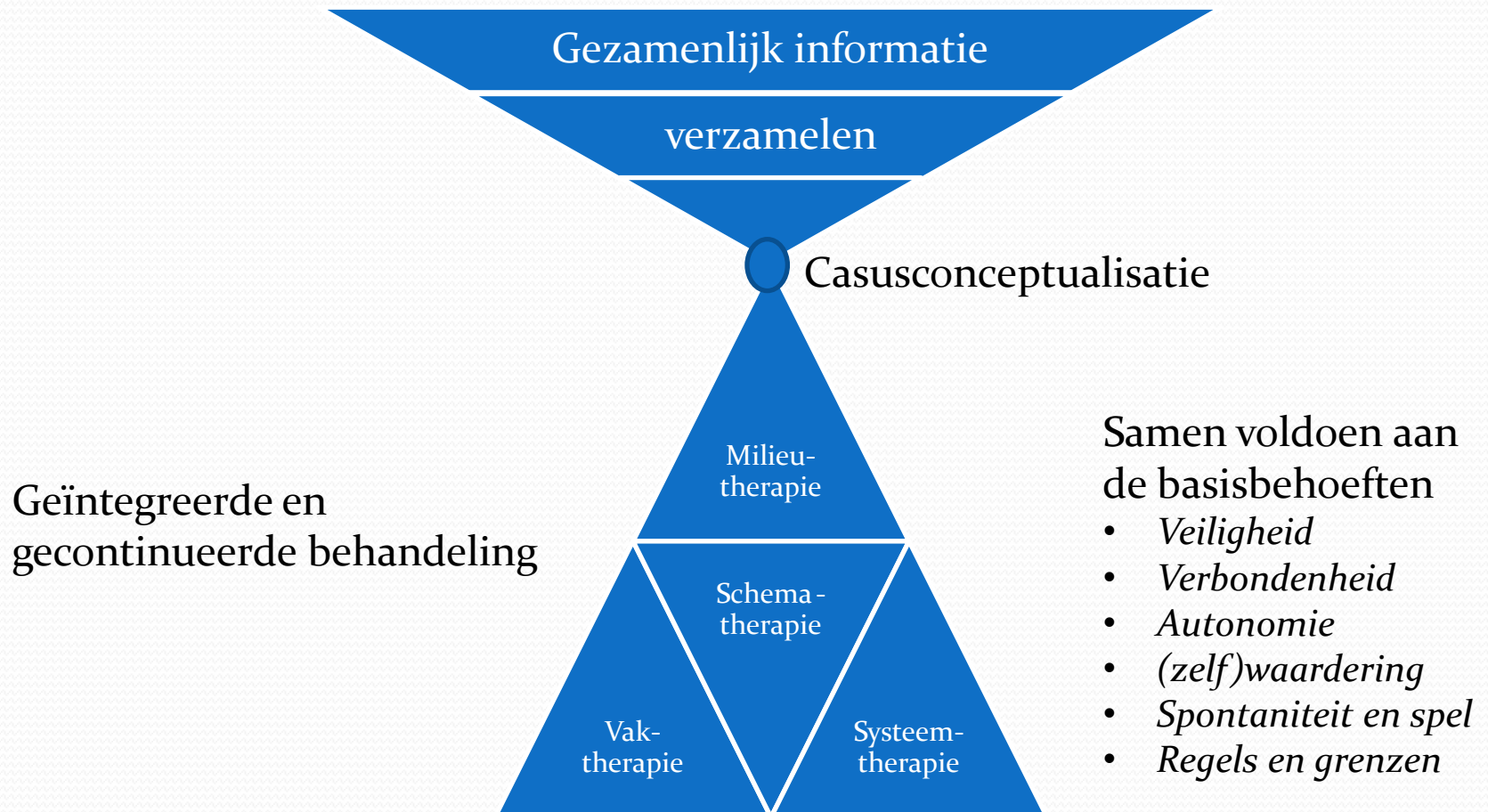
Verwachtingen

Vertel kort je naam, waar je werkt, met welke doelgroep en wat je hoopt te halen in deze workshop

Let op: sommigen van jullie hebben op je briefje de opdracht gekregen om dit vanuit een bepaalde modus te vertellen!

Na afloop: welke modi hebben jullie gezien / gehoord?

Interdisciplinair werken



Schemagerichte casusconceptualisatie (CC)

Emotionele basisbehoeften

Veilig voelen: ik heb vaak gezien dat mijn vader mijn moeder sloeg en dat mijn vader dronken was;
Verbonden voelen: ik ben verschillende keren verhuisd, had wisselend contact met mijn vader. Ik ervaar veel verbondenheid met mijn moeder;
Zelfstandig zijn: ik moest te vroeg zelfstandig zijn, ik wilde voor mijn moeder zorgen;
Waardering krijgen: ik voel me wel gewaardeerd door mijn moeder, maar anderen hadden vaak kritiek op mij omdat ik druk en impulsief was;
Kind kunnen zijn: ik speelde veel buiten en voelde me daar fijn. Maar door de problemen thuis was ik niet zorgeloos. Er was weinig geld om leuke dingen te doen;
Eerlijke regels en grenzen: mijn moeder probeerde grenzen te stellen, maar ik hield me er niet aan.

Naam: X.

Aanleg

Hoe was ik als kind?

Graag met anderen, spontaan, druk, impulsief, onoplettend, prikkelbaar maar over het algemeen opgewekt

Wat zit in mijn familie?

Verslaving (vader)
 Depressie (oma en oom)

Voorbeeld:

Mijn vader: is er niet voor me, zit regelmatig in de gevangenis en heeft zijn leven niet op orde.
 Leefregel: "huilen is voor mietjes"
Mijn moeder: is zorgzaam, liefdevol, beetje chaotisch, emotioneel. Leefregel: "na regen komt zonneschijn"

Belangrijkste schema's

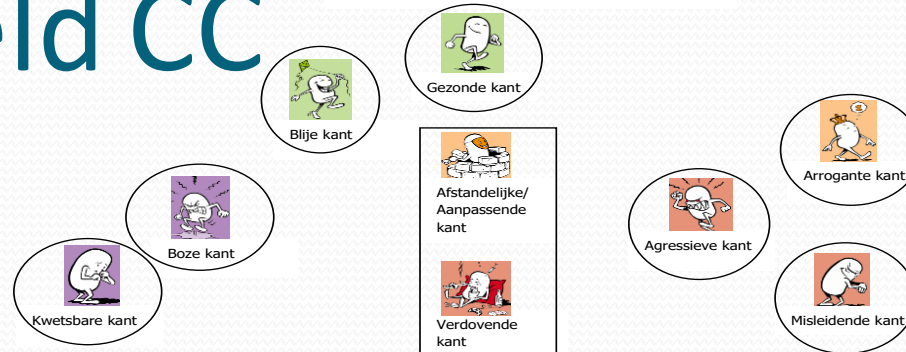
Verlating
 Wantrouwen/misbruik
 Zich rechten toe-eigenen
 Gebrek aan zelfcontrole/zelfdiscipline

Recente, stressvolle gebeurtenissen

Gesloten plaatsing, levensbedreigende ziekte oma

Voorbeeld CC

Modusmodel



Risicotaxatie met behulp van de START:AV

Key Krachten:

Ik verzorg mijn uiterlijk goed
 Ik heb een bovengemiddeld IQ
 Ik heb goed contact met mijn moeder
 Ik ben sociaal
 Ik heb inzicht in mezelf

Key Kwetsbaarheden:

Ik zet me weinig in voor school
 Ik gebruik drugs
 Ik handel vaak impulsief
 Ik kan moeilijk omgaan met mijn boosheid
 Mijn vrienden zitten in het criminele circuit

Risico's:

Geweld
 Niet-gewelddadige delicten
 Middelenmisbruik
 Ongeoorloofde afwezigheden

Waarover ben ik meest tevreden?

Dat ik de ruzies met mijn moeder heb bijgelegd
 Dat ik nu open sta voor behandeling

Waar heb ik zelf het meeste last van / wil ik aan werken?

Mijn boosheid
 Ik wil op het goede pad blijven, ook om de band met mijn moeder goed te houden

Voorzien in basisbehoeften

- **Kindmodi:** gezien en gehoord worden, ruimte krijgen om emotie te uiten (óók bij Boos/Razend Kind!). *Uitzondering:* Ongedisciplineerd/impulsief kind (grenzen nodig)
- **Oudermodi:** tegengas krijgen, uitschakelen
- **Vermijdende en overcompenserende modi:** empathische confrontatie / limit setting
- **Gezonde modi:** stimuleren



Opleiding voor het team

SafePath (Bernstein et al., 2014)

- Tweedaagse cursus over de theorie en interventies
- Eens per twee weken begeleide intervisie / coaching
- Elk half jaar een boosterdag voor het hele team
- Consultatie tussendoor

Voorwaarden voor implementatie

- Niet alleen trainen, maar doorlopend intensief coachen
- Inhoudelijk behandelverantwoordelijke opleiden
- Herhaalde training
- Back-up door management
- Zoveel mogelijk vaste teams

Stappen die het team doorloopt

1. Modi herkennen bij de cliënt
2. Modi herkennen bij jezelf in het contact met de cliënt / je collega's
3. De juiste interventies inzetten vanuit je Gezonde Volwassene om aan de basisbehoeften van de cliënt te voldoen

Casus

Medewerker Vincent vertelt dat hij moeite heeft met het gedrag van cliënt Dave: *“Hij loopt hier rond alsof de hele toko van hem is. Hij hangt de hele tijd grote verhalen op en laat geen ruimte voor de anderen. Hij moet de ander altijd overtroeven. En laatst probeerde hij me zelfs te vertellen hoe ik het beste met een andere cliënt om moet gaan. Ik heb er genoeg van.”*

Stap 1: Modi herkennen bij de cliënt

- A. Welke kant van Dave is dit?
- B. Welke basisbehoefte hoort daarbij?

Casus

Medewerker Vincent: *“Ik heb zijn gedrag al zo vaak benoemd en hem laten weten wat ik liever zou zien, ik ben er eerlijk gezegd een beetje klaar mee. Hij zet me steeds voor aap waar iedereen bij is, dat laat ik toch niet gebeuren. Het irriteert me mateloos en ik heb hem gisteren duidelijk gezegd dat hij niet zo stoer hoeft te doen en dat hij zijn plek moet weten.”*

Stap 2: Modi herkennen bij jezelf

- C. Welke kant van medewerker Vincent wordt geactiveerd?
- D. Welk schema zou hieraan ten grondslag kunnen liggen?

Casus

Stap 3: Juiste interventies inzetten

Medewerker Vincent weet dat een empathische confrontatie meest passend is bij de Zelfverheerlijkermodus van Dave. Hij erkent dat hij bij eerdere pogingen daartoe, vanuit zijn eigen irritatie, te weinig nadruk heeft gelegd op het valideren en teveel nadruk op het confronteren. Tijdens de teamcoaching wordt een rollenspel gedaan waarin hij en zijn teamleden oefenen met het uitvoeren van een empathische confrontatie bij een Zelfverheerlijker modus.

Interventies met het team

Stap 1: Herkennen van modi en koppelen met onderliggende basisbehoeften

- “Raad de kant”-spel (verschillende varianten)
- Leggen van modisequentie n.a.v. incident (bijv. agressie, afzondering, onttrekking, zelfbeschadiging, TS, middelengebruik)
- Vertalen van gedrag naar modi en onderliggende basisbehoeften
- Maken van modusmodellen / uitgebreide CC

Interventies met het team

Stap 2: Herkennen van eigen schema's en modi (en invloed hiervan op modi van de cliënt)

- Toevoegen van eigen modi aan modisequentie
- Imaginatie lastige situatie met cliënt, evt. brug naar eigen verleden
- Mindfulness oefening – hoe zit ik erbij?
- Meerstoelentechniek (als medewerker in disfunctionele modus schiet)
- Invullen schema- en modusvragenlijsten / eigen CC – bespreken in groepjes
- Maken modusmodel van het team

Interventies met het team

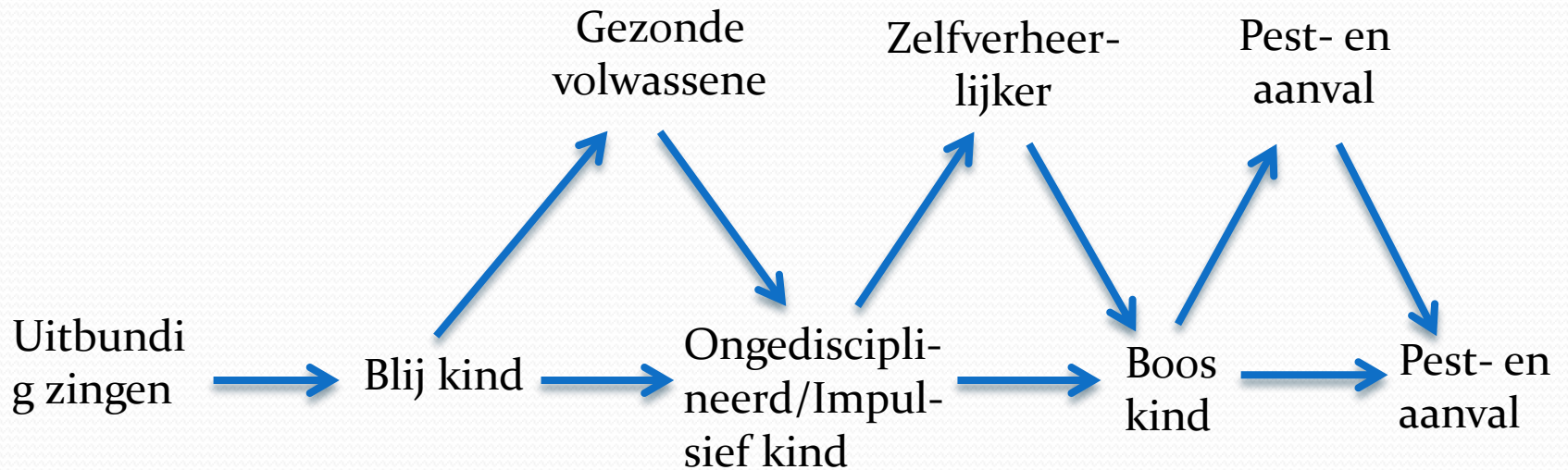
Stap 3: Opzij zetten van eigen disfunctionele patronen en inzetten van passende interventie (of professionele houding)

- Onderzoeken van kwaliteiten binnen het team
- Overzicht interventies per modus met illustraties
- Meerstoelentechniek
- Rondje valideren (empathische confrontatie)
- Oefenen, oefenen, oefenen in rollenspel
- On-the-job coaching

Casus modisequentie

Melanie is erg uitbundig aan het zingen met een medeciënt [..... kant?]. Een andere bewoner ergert zich aan het lawaai en de groepsmedewerker, die dit opmerkt, vraagt of het wat zachter kan [..... kant.]. Melanie roept dat ze niet zo moeten zeuren, ze hebben toch gewoon lol? [..... kant.] Groepsmedewerker Vincent legt uit dat anderen er last van hebben en dat ze daarom wat zachter moeten doen. [..... kant.] Melanie roept dat dat haar “niet boeit” en gaat nog harder zingen. [..... kant.] Vincent zet daarop de muziek uit en zegt tegen Melanie dat ze niet moet denken dat zij alles kan bepalen op de groep [..... kant], waarop Melanie tegen Vincent begint te schreeuwen dat hij haar plezier altijd verstoort en dat ze nooit iets mag van hem, dat hij haar altijd moet hebben, is ze eindelijk een keer blij en dan moet hij het weer verpesten, etc. [..... kant.] Vincent zegt hierop dat ze niet welkom is op de groep als ze zo tegen hem schreeuwt en dat ze kan vertrekken als ze zo doorgaat [..... kant.] Melanie loopt de ruimte uit terwijl ze Vincent uitscheldt en roept dat ze hem wel weet te vinden, dat hij nog wat van haar tegoed heeft en dat ze daar haar mensen wel voor heeft. [..... kant.]

Uitwerking modisequentie



Modi in het team

Een teamlid die:

- alle openstaande diensten steeds opvult ondanks dat dit eigenlijk helemaal niet in haar eigen planning past;
- van zichzelf vindt dat hij het niet goed (genoeg) doet;
- steeds checkt of alles wel gedaan is en het zelf het liefst nog een keer over doet om er zeker van te zijn dat het goed gebeurt;
- nooit iets deelt over zijn eigen beleving of emoties;
- steeds duidelijk maakt dat incidenten nooit in zijn diensten gebeuren en dat hij wel weet hoe hij bepaalde jongeren moet aansturen;
- telkens weer begint over het management die in zijn ogen verkeerde beslissingen neemt, zonder naar zijn eigen aandeel/oplossingen te willen kijken.

Effectiviteit

- Verbetering van groepsklimaat
- Vermindering van restrictieve interventies

Van Wijk-Herbrink et al., 2020

- 83-92% van de medewerkers van de residentiële afdelingen van Pactum Zetten vindt dat schematherapeutisch werken hun werk leuker maakt.

Take home messages

Organiseer doorlopende training en coaching



Spreek de moditaal



Maak het leuk!