



Methodische onderlegger en speluitleg



Ontregel speel je samen met cliënten,
collega's, ouders of verwanten



Judith Jong - Stichting Reik
Myriam Limper - Zorgbewegers
Imke de Witt - Stichting Reik

Augustus 2019

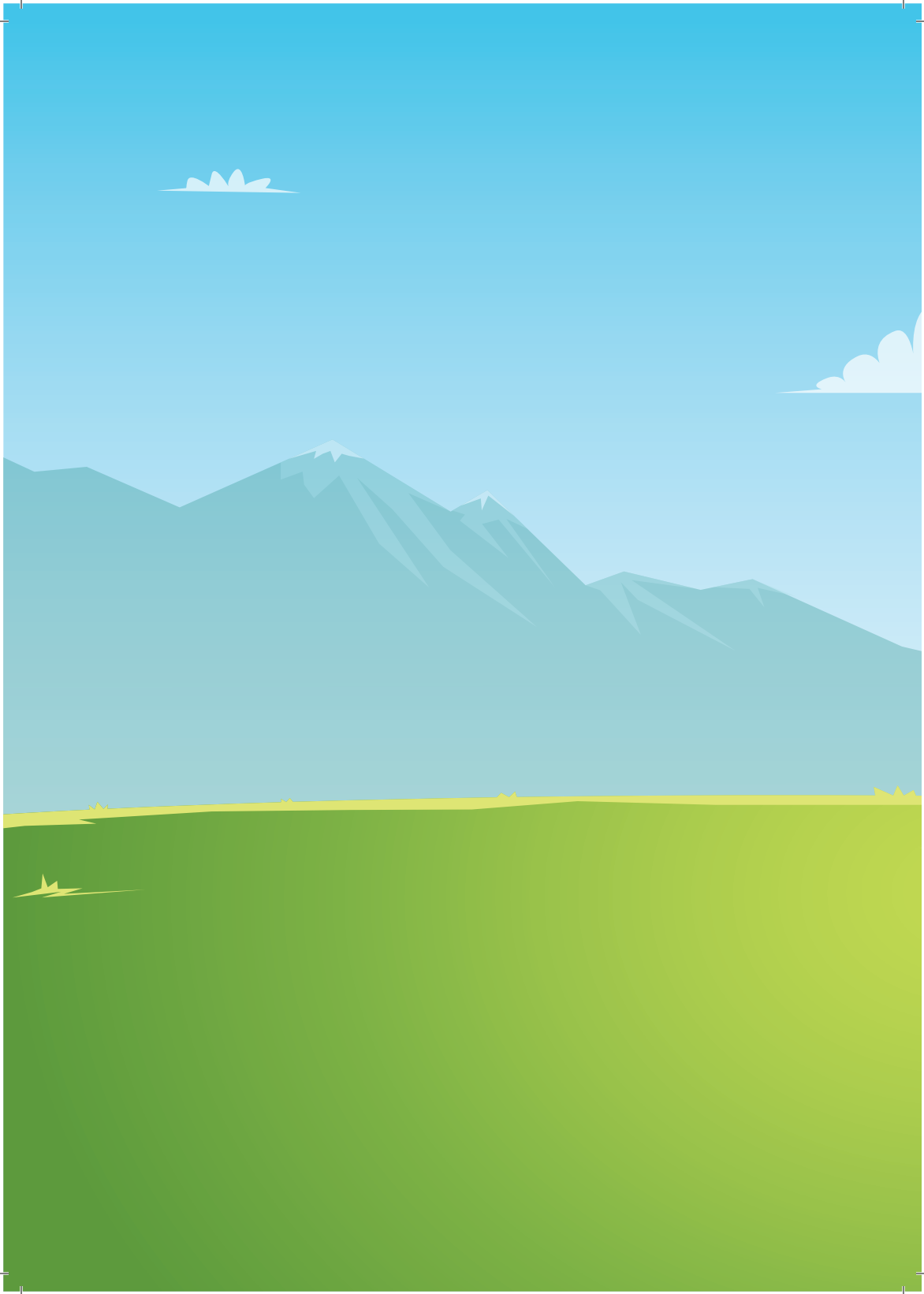
Inhoudsopgave

Methodische onderlegger

1. Aanleiding	6
2. Doel en doelgroep	7
3. Definiëring	7
3.1 Begripsbepaling	7
3.2 Wanneer is iets een goede regel of een goede afspraak?	8
4. Methodische onderbouwing	8
4.1 Adaptief begeleiden - scheppen van een veilig pedagogisch klimaat	9
4.2 Oplossingsgericht werken	11
5. Houding en bejegening	12
5.1 Het nut van regels	12
5.2 (Vrijheids)beperkende maatregelen en beheersbaarheid	12
5.3 Van regels naar afspraken	14
5.4 Soms zijn regels wel nodig – empowerment van het gezin	15
6. Organisatie	15
6.1 Organisatiebreed veranderen	15
6.2 Een nieuwe houding van medewerkers	16
6.3 Anders aansturen	16
6.4 Houdingsaspecten	17
Bronvermelding	17

Ontregel! Speluitleg

18



The background features a stylized landscape. At the top, a bright blue sky contains a small white cloud on the left and a white sun-like shape at the top center. Below the sky is a range of mountains in shades of light blue and teal. The foreground is a vibrant green field with a yellow-green horizon line. Small white and yellow shapes are scattered across the field, resembling stylized plants or flowers.

Methodische onderlegger

Methodische onderlegger

1. Aanleiding

In de jeugd-en gehandicaptenzorg is al jarenlang de tendens om minder beheersmatig een behandeling vorm te geven maar meer oplossings- en ontwikkelingsgericht. Dat er ruimte is voor de cliënt om inspraak te hebben en regie over het eigen behandeltraject. Binnen (met name) residentiële afdelingen zien we soms de behoefte om regels vast te leggen om (ogenschijnlijke) controle te behouden binnen de heersende groepsdynamiek. Vaak willen medewerkers grip houden uit angst om regie kwijt te raken over de cliënt. Op het moment dat er een verschuiving plaatsvindt van regels naar afspraken, ontstaat er meer gelijkwaardigheid en in dialoog een gezamenlijk gevoel van verantwoordelijkheid. Daarbij worden de competenties van cliënten bij het maken van afspraken vergroot, in verhouding tot het stellen van regels. Door te werken vanuit gezamenlijkheid ontstaat er meer dialoog en creëer je draagvlak om de behandeling goed vorm te kunnen geven. Door zelf mee te denken en invloed te hebben op de afspraken die er worden gemaakt wordt de cliënt uitgedaagd zelf regie te nemen en mee te denken waardoor recht wordt gedaan aan het recht op zelfbepaling van de cliënt.

De urgentie om de verschuiving van regels naar afspraken binnen de hulpverlening meer bewust vorm te gaan geven en vrijheidsbeperkende maatregelen af te bouwen wordt zichtbaar in de nieuwe Wet zorg en dwang (Wzd)¹. Het vraagt om op een meer creatieve manier in dialoog te komen met de cliënt om tot goede afspraken te komen. Wanneer daarbij slechts basale gesprekstechnieken worden toegepast is het risico groot dat bij de gemaakte afspraken er eigenlijk sprake is van een 'verpakte' vorm van regels. Zo zien we wel eens bewonersvergaderingen waarbij cliënten hun inbreng hebben maar dat hulpverleners uiteindelijk toch nog bepalen wat er aan afspraken daadwerkelijk wordt doorgevoerd. Naast regie willen we dan ook echt de eigen verantwoordelijkheid over het behandelproces stimuleren bij de cliënt. Dit vraagt om het versterken van competenties van professionals op het gebied van gespreksvaardigheden en creativiteit in het aangaan van de dialoog, en vooral ook de bewustwording dat een mentaliteitsverandering nodig en wenselijk is.

Ook bij het ambulante werken in opvoedsituaties is het voor gezinshulpverleners soms een hele opgave om ouders te motiveren om in dialoog te komen met hun puber in plaats van beperkingen op te leggen. De behoefte is dan wel om handvatten te kunnen reiken die ouders helpen om vanuit een nieuwe invalshoek tot goede afspraken te komen.

Het in gezamenlijkheid komen tot afspraken bevordert het mede-eigenaarschap over de sfeer in de groep of in het gezin. Je mag samen trots zijn op het resultaat!

¹ De Wet zorg en dwang vervangt de Wet bijzondere opnemingen psychiatrische ziekenhuizen (Bopz) per 1 januari 2020. Het uitgangspunt van de nieuwe wet is 'Nee, tenzij'. Dat betekent dat vrijheidsbeperking of onvrijwillige zorg in principe niet mag worden toegepast, tenzij er sprake is van ernstig nadeel voor de cliënt of zijn omgeving (Bron: Vilans).

2. Doel en doelgroep

Het doel van Ontregel! is om medewerkers, cliënten en ouders op een speelse manier uit te dagen om op een dieper overtuigingsniveau tot goede afspraken te komen en het aantal (opgelegde) regels te verminderen. De onderliggende visie is om meer aan te sluiten bij wat de cliënt werkelijk nodig heeft. Dus: hoe kunnen we het gedrag van de cliënt echt begrijpen binnen de eigen context en in gezamenlijkheid en hoe kan dat leiden tot kansen om te leren? Het vastleggen van afspraken die via het spel tot stand zijn gekomen vergroot de mate van eigen regie op de behandeling of begeleiding.

Op dit moment is het meestal zo dat een jongere vanuit het gezin (weinig regels) op een behandelgroep komt (veel regels). Wanneer de behandeling stopt als de jongere 18 wordt, zijn er plotseling helemaal geen regels meer. Deze overgangen zijn veel te abrupt en helpen de jongere niet om competent en autonoom eigen gedragskaders te leren stellen. Ontregel! faciliteert een meer soepele overgang door regels geleidelijk aan te vervangen door gedragen afspraken.

Ontregel! houdt medewerkers een kritische spiegel voor, waardoor zij aan het denken worden gezet over het nut, doel en noodzaak van bestaande regels.

De doelgroep bestaat zowel uit medewerkers als cliënten en ouders. Het spel kan gespeeld worden door medewerkers onderling (bijvoorbeeld voor intervisie-doeleinden), door cliënten en medewerkers van (semi) residentiële afdelingen en door cliënten, ouders en hulpverleners in ambulante trajecten.

3. Definiëring

3.1 Begripsbepaling

Onder een **regel** verstaan we: een bepaling of voorschrift voor gedrag, waarnaar je je moet richten. Een regel is opgelegd door een derde (instantie, persoon). Regels zijn soms negatief geformuleerd, in de verbiedende sfeer. 'Niet aan andermans spullen zitten' of 'niet door elkaar heen praten'. Op naleving van de regels wordt doorgaans toegezien door een derde (docent, hulpverlener, ouder). Op het niet nakomen van een regel volgt meestal een maatregel of consequentie. Zodra een regel is bedacht, zit je dus met het implementatie-vraagstuk (hoe krijg ik ze zo gek?) en het controlevraagstuk (hoe zorg ik dat ze zich aan de regels houden?); straffen, belonen, maatregelen, enz.

Onder een **afpraak** verstaan we: iets dat jij en een ander elkaar toezeggen. Dat impliceert dus vrijwilligheid. Een afspraak is overlegd. Als jij niet wilt, maak je de afspraak niet. Het is pas een afspraak als alle partijen vinden dat het een afspraak is en dat kan pas wanneer allen erachter staan. Afspraken worden dus gemaakt in gelijkwaardigheid. De uitkomst van een overleg kan anders zijn dan de initiator van de afspraak voor ogen had. Je kunt nee zeggen tegen een afspraak, of alleen de afspraak willen maken onder bepaalde voorwaarden. Je hebt dus inspraak. Ook heb je een verantwoordelijkheid als je een afspraak aangaat. Je committeert je aan het nakomen van de afspraak. Wie een afspraak niet kan nakomen heeft de verantwoordelijkheid daarover te communiceren met de ander, en te proberen om de gevolgen zoveel mogelijk te beperken of op te lossen. Het niet nakomen, deels nakomen of te laat nakomen van gemaakte afspraken leidt niet alleen tot ergernis. Het leidt er ook toe dat de waarde van een toezegging devalueert en je niet goed meer van elkaar op aan kunt. Een afspraak kan alleen door diezelfde partijen worden gewijzigd, bijvoorbeeld wanneer er iets fout is gegaan of omdat de (wensen

van de) cliënt(en) zijn veranderd of omdat er inmiddels betere oplossingen mogelijk zijn. Afspraken bieden de ruimte om te oefenen en te leren uit ervaringen omdat deze herzien kunnen worden.

Het essentiële verschil tussen een regel en een afspraak zit 'm niet in de inhoud ervan, maar in de wijze waarop deze tot stand komt.

Tijdens het uitproberen van de tool met de doelgroep komt naar voren dat het verschil tussen een regel en een afspraak voor zowel de doelgroep als de pedagogisch medewerker moeilijk te maken is. Belangrijk is je als pedagogisch medewerker te beseffen dat een afspraak in wederzijds commitment is gemaakt en dat er op de momenten dat het de cliënt niet lukt belangrijk is samen naar een manier te zoeken waardoor het wel lukt. Verschil met een regel is dat er dan vaak consequenties aan vast hangen, terwijl er bij een afspraak gezamenlijk naar een oplossing wordt gekeken.

3.2 Wanneer is iets een goede regel of een goede afspraak?

Wat 'goed' is, hangt om te beginnen samen met wat het meest passend is voor die specifieke situatie, in die context. Afspraken zijn niet per definitie beter dan regels. In sommige gevallen zijn regels broodnodig, bijvoorbeeld om de veiligheid te waarborgen, duidelijke kaders te verschaffen of miscommunicatie te voorkomen. Soms hebben mensen te weinig kennis over een onderwerp om mee te kunnen denken, of er is simpelweg meer behoefte aan een eenduidige regel dan aan een overlegde afspraak.

Een goede regel of afspraak:

- is eenduidig (niet voor meerderlei uitleg vatbaar)
- beschrijft gewenst i.p.v. ongewenst gedrag
- is eenvoudig in taal
- is enkelvoudig (niet meerdere ge- of verboden in één zin)
- is nuttig
- is uitlegbaar (waarom doen we dit?)

3.3 Randvoorwaarden om tot afspraken te komen

Om tot goede afspraken te komen, moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan:

- de afspraak komt in overleg tot stand
- de afspraak wordt in een veilige, open sfeer gemaakt
- er is een sfeer van betrokkenheid en mede-eigenaarschap
- betrokkenen hebben voldoende kennis en informatie om onderbouwd mee te kunnen praten
- alle betrokkenen hebben zich kunnen uitspreken
- de gespreksleider bevordert de dialoog en stelt de juiste vragen
- alle betrokkenen hebben 'ja' gezegd en zich gecommiteerd
- er is commitment vanuit intrinsieke overtuiging (geen aarzelende 'ja', bijv. onder groepsdruk)
- alle standpunten zijn meegenomen in de totstandkoming, ook de afwijkende
- er wordt een gedeeld eigenaarschap gevoeld, men kan elkaar aanspreken op het zich aan de afspraak houden.
- de afspraak is expliciet gemaakt
- de afspraak wordt gehandhaafd
- naleving van de afspraak is ieders eigen verantwoordelijkheid

4. Methodische onderbouwing

4.1 Adaptief begeleiden - scheppen van een veilig pedagogisch klimaat

Motivatietheorie en adaptief onderwijs

Edward Deci en Richard Ryan zijn hoogleraren psychologie en sociale wetenschappen aan de University of Rochester. Zij doen al zo'n veertig jaar onderzoek naar motivatie, wat heeft geleid tot hun invloedrijke theorie over zelfdeterminatie. Hiertoe hebben zij in 2002, samen met dertig onderzoekers, een handboek gepubliceerd over de Self-Determination Theory dat gezien wordt als een standaardwerk over motivatie.

De motivatietheorie gaat uit van de natuurlijke, aangeboren neiging van mensen om bezig te zijn met interessante dingen en te zoeken naar verbintenissen tussen zichzelf en de wereld. Deci en Ryan ontdekten dat onder die gerichtheid op groei en natuurlijke ontwikkeling een fundament ligt van drie psychologische basisbehoeften: een natuurlijke behoefte aan autonomie, relatie en competentie. Als daaraan is voldaan dan is er welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren/ontwikkelen, maar als één van de drie tekortgedaan wordt, dan ontstaan veel van de motivatieproblemen die we ervaren in onderwijs en hulpverlening.

Het model 'Kies Adaptief' is een door APS ontwikkeld concept over adaptief onderwijs, dat op basisscholen in Nederland is geïntroduceerd. Adaptief onderwijs als leerconcept vindt zijn basis in de motivatietheorie van Deci en Ryan en werd ontwikkeld door pedagoog Luc Stevens. Kern van het concept 'Kies Adaptief' is kinderen meer invloed te geven op het leven en leren op school. Volwassenen moeten, om volwaardig in de maatschappij te kunnen participeren, hun denken en doen zelf kunnen sturen. Alleen zo kunnen ze verantwoordelijkheid dragen voor zichzelf, voor anderen en voor hun omgeving. De school, maar ook het gezin of de woongroep, zijn plekken waar kinderen en jongeren dat kunnen leren. Dat is de kern waar het in opvoeding en onderwijs om gaat: ontwikkeling van zelfsturing. Met de term 'eigen regie' die we bezigen in hulpverlening en het sociaal domein, wordt feitelijk hetzelfde bedoeld.

Om kinderen en jongeren mede-eigenaar te maken van het leven en leren op de groep (school, woongroep, gezin), moet tegemoetgekomen worden aan de drie basisbehoefte: relatie, competentie en autonomie.

Relatie wil zeggen dat kinderen ervaren dat zij erbij horen, welkom zijn, mee mogen doen en dat anderen met hen willen samen spelen en werken. Het gevoel van relatie wordt versterkt als kinderen invloed hebben op de manier waarop er met ze wordt omgegaan.

Kinderen ontwikkelen gevoelens van **competentie** als ze merken dat de zich capabel en op hun taak berekend voelen, ze doelen bereiken en daarvoor waardering krijgen van anderen. Leren wordt betekenisvoller als kinderen invloed hebben op wat en hoe er geleerd wordt.

De ontwikkeling van **autonomie** wordt gestimuleerd wanneer kinderen zelf beslissingen mogen nemen, ze kunnen kiezen en verantwoordelijkheid mogen dragen voor hun initiatieven en activiteiten. Als kinderen zich betrokken weten bij de belangrijkste zaken in hun leef- en leeromgeving versterkt dat hun gevoel van autonomie.

Een leraar, opvoeder of groepsbegeleider die zelfsturing bevordert en tegemoetkomt aan deze drie basisbehoeften doet dat door het leven en werken op de groep zo te regisseren dat:

- er een veilig en tegelijk cognitief uitdagend klimaat ontstaat, waarvan kinderen mede-eigenaar zijn
- kinderen vaardigheden ontwikkelen die nodig zijn om op eigen benen te staan
- leren en ontwikkelen plaatsvindt in betekenisvolle situaties, waarin kinderen zelf vorm en inhoud kunnen geven aan hun leren
- kinderen een reflectieve houding ontwikkelen.

Klimaat, vaardigheden, betekenisvolle (leer)situaties en reflectie zijn dus de vier regiegebieden om concreet vorm te geven aan adaptief werken.

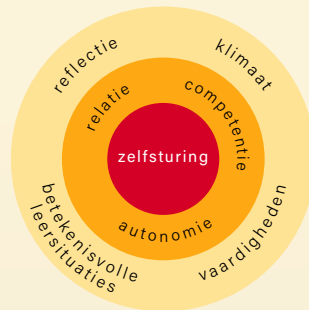


Fig. 1: Model 'Kies Adaptief', APS

Pedagogisch klimaat en goed afspraken maken

Het model Kies Adaptief en dus het tegemoetkomen aan basisbehoeften van kinderen kan gelegd worden op iedere vorm van groepsbegeleiding, gezinsondersteuning of onderwijssetting. Het beperkt zich niet tot leersituaties, maar gaat veel meer over de grondhouding van de professional of opvoeder, in de zin van bejegening en het daadwerkelijk (willen en kunnen) zien van de behoefte van ieder individueel kind.

Het werken aan de regiegebieden op de groep versterkt het tegemoetkomen aan de psychologische basisbehoeften. Het goed maken van afspraken raakt met name aan de basisbehoeften relatie (erbij horen, wij doen dit samen, eigenaarschap over het klimaat in de groep voelen) en autonomie (ik heb inspraak, ik mag een eigen mening hebben, ik mag zelf kiezen).

Op de groep of de thuissituatie waar tegemoetgekomen wordt aan de basisbehoeften van de kinderen heerst een veilig en constructief pedagogisch klimaat, waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Het goed maken van afspraken draagt daar in belangrijke mate aan bij. Een veilig pedagogisch klimaat versterkt de mogelijkheid om te leren en je te ontwikkelen. Het spel Ontregel! sluit aan bij alle drie basisbehoeftes waarop het model Kies Adaptief is opgebouwd. Door samen het spel te spelen wordt aan de onderlinge (werk)relatie gewerkt. Door samen te ontregelen ontstaat gelijkwaardigheid en wordt de cliënt serieus genomen, hetgeen bevorderlijk is voor de relatie. Ook het samen tijd doorbrengen en gezamenlijk aan één thema werken heeft een positieve invloed op de relatie. Voor het spel is het van belang dat de begeleider aansluit bij wat de cliënt kan en aan kan. Het spel biedt volop de mogelijkheid de vragen kleiner te maken en aan te passen aan de cliënt. Dit maakt dat de cliënt zich capabel voelt het spel te spelen en met de begeleider in gesprek te gaan, waardoor het gevoel van competentie wordt vergroot. Door het samen tot een afspraak komen en doordat de cliënt zelf in kan brengen waar hij tegenaan loopt wordt volop gewerkt aan de autonomie van de cliënt. Zeker als de regel na het spel af is geschaft of in een afspraak is veranderd die prettig voelt voor de cliënt. Ontregel! is een mooi hulpmiddel om het leerklimaat op een groep, binnen een gezin of binnen een team te vergroten.

4.2 Oplossingsgericht werken

Een veelgebruikte methodiek in de hulpverlening, die aansluit bij het bevorderen van de autonomie en de zelfredzaamheid van de cliënt, is het oplossingsgerichte werken.

Bij het oplossingsgerichte werken is het uitgangspunt vooral het vinden van een oplossing voor het ontstane probleem. Het probleem zelf krijgt hierbij een ondergeschikte rol. Belangrijk is het uitgangspunt dat de cliënt eigenaar van het probleem is en daardoor ook zelf de oplossing in handen heeft. Door het stellen van oplossingsgerichte vragen wordt de cliënt in de gelegenheid gesteld achter de oplossing te komen die bij hem past, hetgeen de kans op een werkbare oplossing vergroot. Het oplossingsgerichte werken kent drie verschillende cliënt – therapeut relaties: de bezoeker, de klager en de klant (Roeden & Bannink, 2008).

Een bezoeker is een cliënt die zelf geen hulpvraag heeft. Anderen maken zich zorgen om hem. De relatie tussen therapeut en cliënt is vrijblijvend. Het is de taak van de hulpverlener om bij een bezoeker te verkennen of er een minimaal doel te formuleren valt waar de bezoeker aan zou willen werken. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van oplossingsgerichte vragen zoals: 'Welke problemen heb je volgens....?'; 'Ben het eens met de zorgen die over je heeft?'; 'Wat zou je kunnen veranderen?' etc..

De klager klaagt vooral over zijn problemen. De lijdensdruk en de behoefte aan een oplossing is groot. De cliënt ziet echter (nog) niet dat hij invloed op de oplossing van het probleem heeft. De hulpverlener kan vragen stellen naar uitzonderingen om te achterhalen wanneer het wel goed gaat. Daarnaast is het van belang de cliënt serieus te nemen in zijn beleving van het probleem en dit tijdens de gesprekken ook te benoemen

De klant is de cliënt met de meest werkzame relatie. De cliënt beseft dat hij invloed heeft op het oplossen van het probleem en is gemotiveerd hiermee aan de slag te gaan. De hulpverlener kan de klantrelatie versterken door de cliënt te laten ervaren dat hij of zij inspraak heeft, ofwel door zelf mee te denken over afspraken, ofwel door zelf te bedenken waaraan hij of zij wil werken.

Het oplossingsgerichte werken is met name gericht op het stellen van oplossingsgerichte vragen. Een belangrijke vraag is de vraag naar het doel: waar wil de cliënt naar toe en wat zijn eerste stappen om daar te komen. Een andere veelgebruikte vraag binnen het oplossingsgerichte werken is de vraag naar uitzonderingen. Voorbeelden hiervoor zijn: 'Wanneer ging het wel goed?' 'Wat deed je toen?'; 'Hoe is het je gelukt om vandaag wel uit bed te komen?' etc. Ook schaalvragen zijn een belangrijk onderdeel van het oplossingsgerichte werken. Bij een schaalvraag vraagt de hulpverlener de cliënt een cijfer aan de huidige situatie te geven. De hulpverlener vraagt dan wat het cijfer inhoudt en welk gedrag hierbij hoort. Vervolgens benoemt de cliënt welke cijfer hij wil behalen. De hulpverlener vraagt dan weer hoe de situatie er dan uitziet. De cliënt gaat benoemen wat de eerste stap is om naar een hoger cijfer te komen en welk gedrag hierbij hoort. Hulpverlener en cliënt spreken af dat de cliënt zijn gedrag aanpast en handelt zoals bij een stapje hoger past. Op deze manier wordt een verandering in gang gezet.

Vragen naar competenties zorgen ervoor dat de cliënt in zijn kracht wordt gezet en zelf in actie gaat komen en is daarmee eveneens onderdeel van het oplossingsgerichte werken. Het samen komen tot afspraken en de cliënt hierin een cruciale rol geven sluit aan bij de visie van het oplossingsgerichte werken. Uit de praktijk blijkt dat het voor cliënten lastig kan zijn buiten de gewende kaders, dus regels, te denken. Door het stellen van oplossingsgerichte vragen kan de spelleider de cliënt helpen in andere oplossingen dan de bekende te denken.

5. Houding en bejegening

5.1 Het nut van regels

Waar mensen samenleven, reguleren we de omgang met elkaar. Als iedereen weet wat er van hem wordt verwacht en wat binnen een bepaalde context wenselijk en onwenselijk gedrag is, creëer je veiligheid, leefbaarheid en een prettig onderling contact. Dit is de reden om binnen de jeugdhulpverlening te werken met regels. Echter, er bestaat een spanningsveld tussen het instellen en handhaven van regels enerzijds, en het ontwikkelen van een goed pedagogisch klimaat anderzijds.

In de Richtlijnen Jeugdhulp en Jeugdbescherming (www.richtlijnenjeugdhulp.nl) wordt het volgende gezegd over regels op residentiële groepen:

Te veel en te gedetailleerde regels gericht op controle en beheersing hebben echter een nadelig effect en dragen niet bij aan een goed pedagogisch klimaat. De nadruk komt dan te liggen op het handhaven van de regels waardoor een repressieve sfeer ontstaat. Een dagelijkse routine biedt structuur wanneer deze voorziet in:

- **structuur in tijd:** vaste tijdstippen voor dagelijkse vaste activiteiten als opstaan, ontbijten, naar school gaan;
- **structuur in plaats:** fysieke plaatsen waar dagelijkse activiteiten plaatsvinden, bijvoorbeeld eten aan tafel;
- **structuur** in afspraken in de vorm van heldere afspraken;
- **structuur** in persoon waarbij alle opvoeders consequent reageren.

Een adequate omgang met regels vraagt een goede formulering van de regels en stimuleert de verantwoordelijkheid van jeugdigen. Criteria bij het formuleren van regels zijn: druk respect uit, beschrijf regels concreet, formuleer positief, geef kort het waarom aan, formuleer alleen regels die controleerbaar zijn, en beperk het aantal regels. Praktijkexperts bevestigen dat het goed is om te streven naar een beperkt aantal (vijf) basisregels op een afdeling die het (samen)leven eenvoudiger en leuker maken. Het is daarbij goed om na te gaan of een regel echt nodig is. Als het gewenste gedrag zich bijvoorbeeld over het algemeen toch al voordoet, dan kan een regel overbodig zijn.'

Kortom, regels zouden vooral moeten dienen om structuur te bieden. Waar te veel of te strikte regels gelden ontstaat gemakkelijk een sfeer van repressie. Een onwenselijk effect, omdat het een negatief pedagogisch klimaat schept op de groep of in het gezin.

5.2 (Vrijheids)beperkende maatregelen en beheersbaarheid

Vrijheidsbeperking gaat over alle maatregelen die cliënten in hun vrijheid beperken. Het beperken van de vrijheid van cliënten is soms onvermijdelijk, maar mag alleen in uiterste nood worden toegepast. Het mag alleen wanneer de cliënt een ernstig gevaar of risico vormt voor zichzelf of zijn omgeving. Vrijheidsbeperkende maatregelen tref je daarom ook nooit alleen, maar altijd in een multidisciplinair team. De Jeugdwet stelt hoge eisen aan het toepassen van beperkende maatregelen. Dit betekent

dat de zorginstelling veel regels en voorschriften aan de jongere moet laten weten. Beperkende maatregelen mogen alleen worden gebruikt wanneer ze in het hulpverleningsplan staan. Een uitzondering daarop vormen noodsituaties, waarin een tijdelijke maatregel opgelegd kan worden. Ook kan het hulpverleningsplan tussentijds aangepast worden, als blijkt dat meer of minder beperkende maatregelen nodig zijn.

De Jeugdwet kent:

- Vrijheidsbeperkende maatregelen, zoals vastpakken/vasthouden;
- Beperkende maatregelen zoals gedwongen hulpverlening;
- Beperkende maatregelen ter controle, zoals lichamelijk onderzoek.

De medewerker in de zorg zet (vrijheids)beperkende maatregelen meestal met goede bedoelingen in. De cliënt moet beschermd worden tegen gevaar. Ook de eigen veiligheid kan een reden zijn om (vrijheids)beperkende maatregelen toe te passen. Vaak zijn regels bedacht door behandelaren, groepsleiders, instellingen of ouders en richten ze zich op beheersbaarheid. Onbewust wordt vaak met een regel een vrijheidsbeperkende maatregel opgelegd.

Een praktijkvoorbeeld van een vrijheidsbeperkende maatregel: 'Als je naar je kamer gaat mag de smartphone niet mee.' In principe een heldere regel, maar tegelijkertijd een vrijheidsbeperkende maatregel.

Opvoeden en regels

In het kader van de nieuwe wet- en regelgeving is er kritisch gekeken naar de (inzet van) vrijheidsbeperkende maatregelen. Aan de ene kant is dat een mooie ontwikkeling die past in de huidige visie op zelfbepaling van het individu, aan de andere kant kan het belemmeringen oproepen.

De nieuwe wetgeving heeft bij medewerkers die met kinderen en jongeren werken in eerste instantie de vraag opgeroepen hoe zij hun behandeling en de daarbij horende opvoedtaken zonder regels uit kunnen voeren. Wat valt onder opvoeden en wat onder een vrijheidsbeperking?

In de praktijk blijkt dit een lastige discussie. Zeker hulpverleners die werken met de doelgroep 16- 18 hebben veel vragen. Waarin mag de jongere helemaal zelf bepalen en waarin moet hij voor zijn eigen bestwil begrensd en ingekaderd worden? En wat is het (juridisch) verschil tussen gezaghebbende ouders en de betrokken hulpverleners?

Uitgangspunt is dat het recht van zelfbeschikking ligt bij de (jong)volwassene en bij gezaghebbende ouders. Het komt voor dat de hulpverlening bij de keuzes die worden gemaakt bedreigingen voor het kind of de jongere ziet. Op dat moment dient een overweging te worden gemaakt tussen het recht op zelfbeschikking van de cliënt en goed hulpverlenerschap. Dus eigenlijk: wat is in het belang van de cliënt en diens veiligheid? Hier is echter geen algemeen antwoord op te geven. Per situatie moet met betrokkenen en natuurlijk de cliënt zelf de discussie worden gevoerd waar het belang van de cliënt ligt en hoe goed hulpverlenerschap vormgegeven gaat worden. Ontregel! kan een mooi aanknopingspunt zijn om als team deze discussie te voeren.

Mensen met een lvb en regels

Voor mensen met een lvb, waarbij de wens groot is voor volwaardig aangezien te worden, is de meerwaarde van het introduceren van afspraken in plaats van regels extra groot:

- Zij willen terecht als normaal worden bejegend. Zij willen meedoen als volwaardig burger.
- Zij hebben behoefte aan duidelijkheid en kaders. Ervaring leert dat kaders die zij zelf aanbrengen beter nageleefd worden dan als deze opgelegd worden.
- Zij hebben moeite met regels, omdat ze bepaalde eigenschappen niet bezitten om goed om te gaan met die regels. Te denken valt aan een goed geheugen. Dat is immers nodig voor het onthouden van de regels. Maar ook begrip over het 'waarom' van een regel speelt een belangrijke rol. Daarnaast spelen kenmerken als de mate van impulscontrole, tijdsbesef en kunnen klokken bijvoorbeeld een rol.

Op dit moment is het meestal zo dat een jongere vanuit het gezin (weinig regels) op een behandelgroep komt (veel regels). Wanneer de behandeling stopt als de jongere 18 wordt, zijn er plotseling helemaal geen regels meer. Deze overgangen zijn veel te abrupt en helpen de jongere niet om competent en autonoom eigen gedragkaders te leren stellen.

5.3 Van regels naar afspraken

Op verschillende momenten worden cliënten, verwanten en begeleiders geconfronteerd met regels tijdens een zorgtraject. De vraag is of die regels nog zinvol zijn of dat van bepaalde regels in gezamenlijkheid afspraken gemaakt kunnen worden. Over deze regels, die soms al in een ver verleden zijn opgesteld, komen vragen, weerstand en verzet. Soms heel terecht, als een regel in een hele andere context is opgesteld, waarbij later nooit meer de vraag is gesteld of deze regel nog passend is voor de huidige situatie. Voor jongeren met een lvb is het van groot belang om structuur en veiligheid aan te bieden, echter vooral in samenspraak.

Jongeren confronteren met veel regels maakt alleen maar dat ze zich daaraan moeten houden. Gaan ze naar elders, dan is het gewenste gedrag, dat je met de regel probeerde te bewerkstelligen, niet geïncorporeerd. Het risico bestaat dat de jongere de regel dan direct loslaat. Door te werken met afspraken in plaats van regels werk je veel meer aan het vergroten van competenties, waardoor de jongere zich in een nieuwe omgeving beter kan redden. Je voegt iets toe aan de rugzak. Minder regels is voor iedereen prettig. Maar met name voor cliënten die vaak met onnodige regels moeten leven. Veel regels zorgt voor veel weerstand, verzet en verlies van autonomie. Dit kan bestaande gedragsproblemen verder verergeren.

Praktijkvoorbeeld van een ongewenste regel:

Op een behandelsetting heeft Klaas net als alle andere cliënten 20 minuten computertijd. Dit is ooit bedacht om iedereen de mogelijkheid te geven achter de computer te kunnen. De samenstelling van de groep is echter veranderd en op dit moment heeft de rest van de groep helemaal geen interesse in de computer. De regel wordt echter gehandhaafd, omdat het nou eenmaal de regel is! Klaas wil niet achter de computer weg, wat een volledig onnodige strijd oplevert. Klaas wordt erg boos en belandt in een woedeaanval.

5.4 Soms zijn regels wel nodig – empowerment van het gezin

Afspraken zijn een mooie manier om het samenleven op een prettige manier vorm te geven en zeker op de woon- en behandelgroepen is het wenselijk zoveel mogelijk met afspraken in plaats van regels te werken, omdat de cliënt op die manier ruimte krijgt om uit te proberen en te oefenen. En dat is heel belangrijk voor mensen met een lvb. Maar kaders en duidelijkheid kunnen ook helpend zijn voor de doelgroep. Zeker voor kinderen kunnen regels en kaders de duidelijkheid scheppen die ze nodig hebben om zich veilig te voelen en zich te kunnen ontwikkelen.

Voor sommige ouders is het moeilijk om regels voor hun kinderen te hanteren. Dit kan zorgen voor onrust bij de kinderen omdat zij niet weten waar zij aan toe zijn en wat er van hen wordt verwacht. Hierdoor kan probleemgedrag ontstaan. Dat maakt het dan weer lastig voor ouders om het kind te begrenzen. In deze situaties kan Ontregel! ook gebruikt worden om juist samen met ouders te kijken tegen welk probleem zij aanlopen en wat mogelijke oplossingen zijn. Regels worden in dit geval dan ook niet gezien om te beperken maar om te beschermen.

Bij verschillende methodieken die gebruikt worden bij de ambulante hulpverlening in gezinnen is empowerment van het gezin een belangrijk uitgangspunt. Empoweren houdt in dat ouders in hun kracht worden gezet. Dat niet voor maar mét hen oplossingen worden bedacht. Ontregel! sluit hier helemaal op aan. Door samen met ouders het gesprek aan te gaan over het probleem kunnen ouders tot een oplossing komen die past bij hun manier van opvoeden.

6. Organisatie

6.1 Organisatiebreed veranderen

Medewerkers, maar ook cliënten die lange tijd op de groep verblijven lijken behoefte te hebben aan de veiligheid die de gemaakte regels met zich meebrengen. De regels maken de dag voorspelbaar en bieden de mogelijkheid elkaar aan te spreken op gedrag. Om de ommezwaai van regels naar afspraken te realiseren moet aan een aantal randvoorwaarden worden voldaan:



Visie

Om van regels naar afspraken te komen is een heldere visie vanuit de organisatie op regels en vrijheidsbeperkende maatregelen onontbeerlijk. Deze biedt een richtlijn en een houvast aan medewerkers en het team. Om daadwerkelijk tot verandering te komen is het belangrijk dat het team als geheel en de individuele teamleden deze visie uitdragen.



Voldoende personeel

Er moet voldoende personeel aanwezig zijn. Aan de ene kant om voldoende tijd voor de cliënt te hebben om samen tot alternatieven voor regels en vrijheidsbeperkende maatregelen te komen, aan de andere kant om de ruimte te hebben om die alternatieven in de praktijk toe te kunnen passen (bijvoorbeeld om een cliënt de nabijheid en sturing te bieden die hij nodig heeft om zich aan gemaakte afspraken te kunnen houden).



Deskundigheid

Medewerkers moeten voldoende kennis van de doelgroep en daarbij passende gespreksvaardigheden hebben om een goede werkrelatie met de cliënt op te bouwen. Deze relatie is noodzakelijk om samen met de cliënt tot werkbare alternatieven voor regels te komen. Voldoende kennis van interventies en hulpmiddelen is belangrijk, zodat de medewerkers samen met de cliënt tot creatieve en vooral werkbare alternatieven kan komen.



Gedeelde verantwoordelijkheid

Medewerkers geven in het onderzoek van Dörenberg, Egberts, van Nieuwenhuijzen en Frederiks² aan zich verantwoordelijk te voelen voor hun cliënten. Regels en vrijheidsbeperkende maatregelen zijn voor hen ook manieren om de cliënt veilig te weten. De verandering van regels naar afspraken brengt met zich mee dat cliënten meer ruimte krijgen te experimenteren en dus ook risico's te nemen. Voor medewerker is het van groot belang dat de risico's door de organisatie worden gedragen en niet door hen als individu.

6.2 Een nieuwe houding van medewerkers

Bewust organiseren van leersituaties: fouten maken mag

Mensen met een lvb leren vooral door te doen en door te ervaren. Deze mensen hebben moeite met het verwerken van informatie: het is lastiger voor hen te onthouden wat er gezegd is en de kern uit de informatie te filteren. Ook het generaliseren van de ene situatie naar de andere is moeilijker met een lvb. Dit heeft er mee te maken dat het werkgeheugen minder goed werkt dan bij mensen zonder een lvb. Kortom, dingen doen en ervaren werkt veel beter voor de doelgroep dan in het hoofd bedenken hoe het allemaal moet. Ook herhalen en vaak ervaren is belangrijk voor mensen met een lvb. Het duurt gewoon ietsjes langer voordat nieuw gedrag is aangeleerd.

Op woon- en behandellocaties is het de uitdaging om een balans te vinden tussen het waarborgen van de veiligheid en het creëren van oefensituaties. Medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor cliënten en willen hen graag behoeden voor gevaar. Dat maakt echter dat de cliënt zelf niet kan ervaren terwijl juist dat helpend is.

Ook fouten maken is belangrijk tijdens een leerproces want daar leer je immers van! Dit geldt niet alleen voor de cliënten maar ook voor organisaties en medewerkers. Door meer stil te staan bij het recht op zelfbeschikking moeten de regels en kaders die nu gangbaar zijn kritisch onder de loep worden genomen en (deels) los worden gelaten. Dit is ook voor medewerkers en organisaties een nieuwe insteek en het vergt oefening. Ontregel! kan worden ingezet om de discussie aan te gaan over de eigen normen en waarden, de visie op de zelfbeschikking van de cliënt, de invloed van het loslaten van regels op het personeel en het nemen van aanvaardbare risico's.

6.3 Anders aansturen

Voor teammanagers vraagt het loslaten van regels een andere aansturing van het team. Medewerkers moeten niet langer het gevoel hebben dat als het 'mis gaat' op de groep zij daarop worden aangekeken. Teammanagers kunnen het team begeleiden naar een cultuur waarin het leren van de

² 'Oog voor vrijheid; kwaliteitscriteria voor vrijheidsbeperking in de zorg voor jongeren en jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking'; Dörenberg, Egberts, van Nieuwenhuijzen en Frederiks (2013)

jongeren centraal staat. Het is een kwestie van kijken met een andere bril en meer loslaten, vanuit de overtuiging dat dat het leren bevordert. Ongewenst gedrag wordt dan niet gezien als 'fout' maar als een leermoment. Het is de omslag in denken van 'je gedragen' naar 'je leren gedragen'.

Medewerkers moeten leren omgaan met situaties waarin voor hun gevoel de situatie op de groep niet meer beheersbaar is. Wat doet dat met je? Hoe voorkom je handelingsverlegenheid? Wie is verantwoordelijk als het misgaat?

We zien dat vanuit de begeleidingsmethodiek maatregelen worden opgelegd en jongeren 'vrijheden' kunnen verdienen (vgl. de fasen van het sociaal competentiemodel). Wat gebeurt er als je dat loslaat? Hoe kun je dan nog wel methodisch werken? Vanuit management moet hierover het gesprek met de afdeling methodiekontwikkeling/kwaliteitsbeleid worden gevoerd. Groepsbegeleiders moeten zich gesteund voelen door de organisatie in de 'nieuwe' uitvoering van hun werk.

6.4 Houdingsaspecten

Van de hulpverlener vraagt het loslaten van regels en maatregelen een open, explorerende houding en het vertrouwen dat je ruimte kunt geven zonder ernstige risico's. Ook vraagt het de overtuiging dat gelijkwaardigheid in de werkrelatie de cliënt het meeste oplevert.

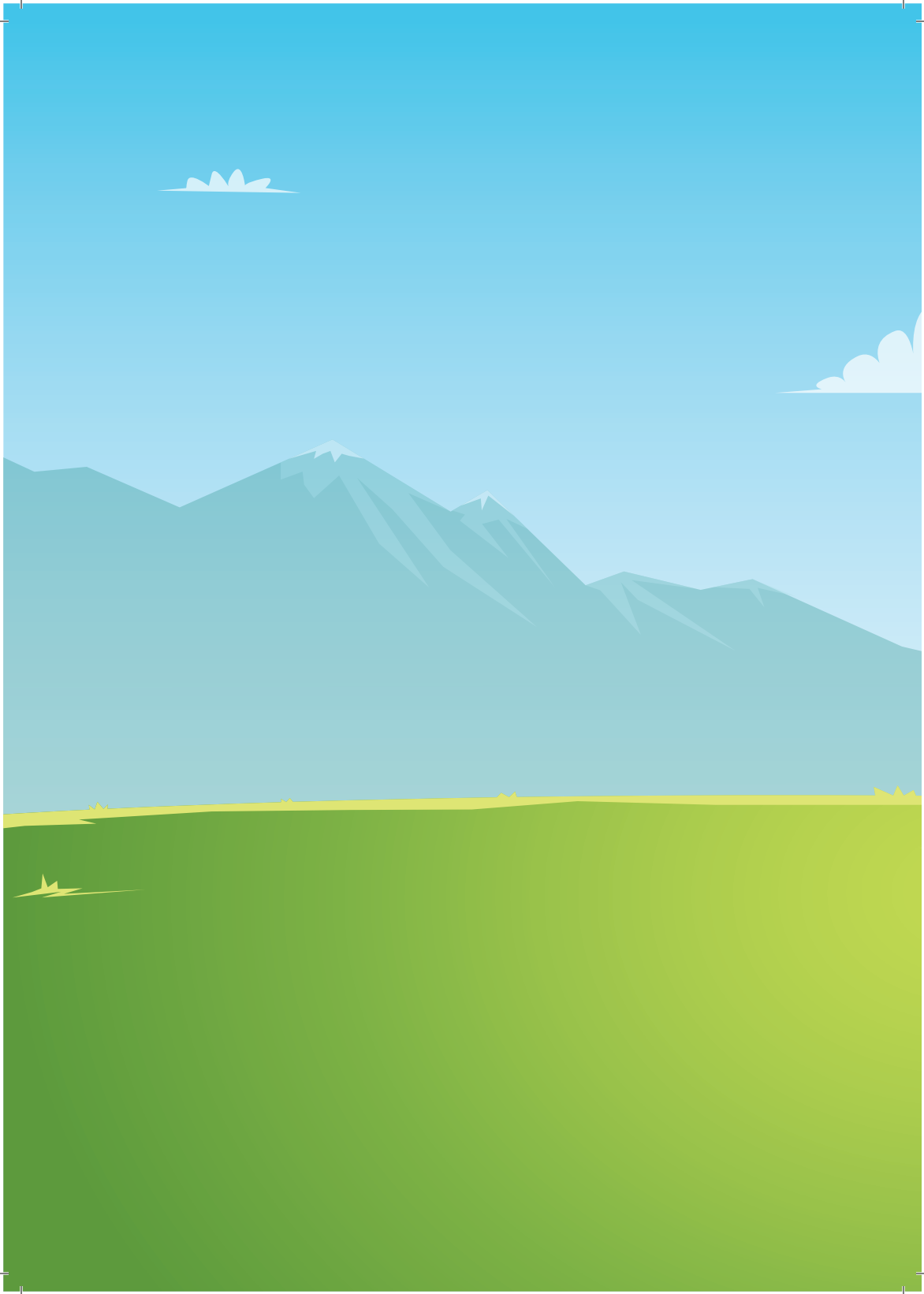
De een zal van nature meer over deze houding beschikken dan de ander. Het kan spannend zijn om controle en beheersing los te laten; hulpverleners moeten hierin worden geholpen en gecoacht. Het is raadzaam om de veranderende houding als thema expliciet terug te laten komen in bijvoorbeeld teamoverleg en interventies. Niet alleen cliënten zijn lerend, de medewerker is dat ook. Het hoeft niet in één keer 'goed'; en er zullen zich situaties voordoen waarin handelingsverlegenheid optreedt of de medewerker terugvalt op oude gewoonten. Het is zaak dat medewerkers de ruimte voelen om uit te proberen en de ervaringen goed binnen het team worden nabesproken.

Enkele houdingsaspecten:

- Echt horen en stilstaan bij wensen van de cliënt, de vraag achter de vraag exploreren
- Overleggen i.p.v. sanctioneren
- Gelijkwaardigheid: consensus over afspraak, iedereen moet zich eraan houden (de medewerker dus ook) en mag elkaar aanspreken
- Lef (durven loslaten)

Bronvermelding

- Handboek oplossingsgericht werken met licht verstandelijk beperkte cliënten. Bannink, F. & Roeden, J. Pearson Benelux B.V. (2007).
- Regisseren van krachtig leren - samen regels maken. Dijkstra, R. & Limper, M. APS, Utrecht (2005).
- Oog voor vrijheid; kwaliteitscriteria voor vrijheidsbeperking in de zorg voor jongeren en jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking. Dörenberg, Egberts, van Nieuwenhuijzen en Frederiks (2013).
- Website <http://info.md-act.nl/blog/leiding-geven-en-afspraak-is-afspraak>
- Website Stichting Nivos: <http://nivos.nl>
- Website Richtlijnen Jeugdhulp en Jeugdbescherming: <http://richtlijnenjeugdhulp.nl/residentiele-jeugdhulp/het-pedagogisch-leefklimaat/structuur-en-leefregels/>
- Website Zorg voor Beter: <https://www.zorgvoorbeter.nl/vrijheidsbeperking/wat-is-het>
- Website Vilans: <https://www.vilans.nl/projecten/wet-zorg-en-dwang-ervangt-wet-bopz>



The background features a stylized landscape. At the top, a bright blue sky contains a small white cloud on the left and a white sun-like shape at the top center. Below the sky is a range of blue mountains with white peaks. The foreground is a green field with a yellow-green horizon line. Several small, stylized yellow plants are scattered across the field.

Ontregel! Spelúitleg



Ontregel! Speluitleg

1Voor je ligt een korte uitleg over de mogelijkheden van Ontregel! en hoe je het spel kunt spelen. Hierbij worden wat tips en aanbevelingen gegeven. We staan er kort bij stil hoe het spel binnen je team en met je cliënt gespeeld kan worden. Daarnaast leggen we uit hoe je het spel ook kunt gebruiken om juist van een situatie zonder regels naar afspraken te komen. Dit is in eerste instantie ontwikkeld om gezinnen handvatten te bieden om met ervaren problemen om te gaan.

Aan het einde van deze uitleg vind je een aantal suggesties met vragen die je kunt gebruiken om op de vraag op de Ontregel!-toren door te vragen. Voor meer informatie over de onderliggende methodiek kun je terecht op www.ontregel.nu

We wensen jullie en de cliënten heel veel plezier bij het ontregelen!

Spelen

Je kunt Ontregel! met je team en met je cliënten spelen. In principe spel je het spel beide keren op dezelfde manier. We raden je wel aan het spel eerst met je team te spelen zodat je weet hoe het moet en je even kunt oefenen met vragen stellen. Ook kan het verhelderend werken om eerst eens in het team te kijken hoe jullie tegen bepaalde regels aankijken. Daarna is het de bedoeling met de cliënt te 'ontregelen'. Met als doel te horen hoe de cliënt tegen regels aankijkt, zoveel mogelijk regels om te zetten in afspraken en op die manier af te stemmen op de cliënt. Wijs voordat je gaat spelen een gespreksleider aan.

Spelen met je team

Doel van het spel binnen je team is in gesprek te gaan over regels en afspraken. Waarom hebben jullie bepaalde regels? Wat is het doel hierachter? Wat zou er gebeuren als de regel er niet meer is? Zouden jullie dit doel ook kunnen bereiken door het maken van een afspraak? Is deze afspraak voor iedereen nodig of zou deze ook individueel gemaakt kunnen worden? Hoe is de regel voor de cliënten? Hoe kijken jullie als team tegen regels aan? Wat levert de regel jullie en de cliënt op?

Voel je vrij om het spel op een manier te spelen die het beste past binnen je team. Omdat het doel natuurlijk is te ontregelen zijn er verder geen spelregels. Op het spel zelf kun je lezen hoe je het spel kunt spelen. Wees niet bang de discussie met elkaar aan te gaan, wees kritisch maar respectvol en zoek samen naar een afspraak die voor iedereen werkbaar is. Het spel kan in principe gespeeld worden met vier mensen. Omdat teams binnen de zorg vaak groter zijn kunnen jullie er ook voor kiezen het spel zonder de bijgevoegde 'ja' en 'nee'-kaarten te spelen en het in plaats daarvan als praat- en discussietool te gebruiken om met elkaar in gesprek te komen. Je kunt er natuurlijk ook voor kiezen het spel in een kleinere groep te spelen met de rest als toeschouwer of los van elkaar en de uitkomst aan elkaar terug te koppelen.

Voordat je begint met spelen is het handig helder te hebben wat het verschil is tussen een afspraak en een regel. Dit is helpend als je met het team speelt en zeker noodzakelijk als je met cliënten speelt. De praktijk wijst uit dat het verschil soms lastig te begrijpen is voor cliënten waardoor een afspraak een verkapte regel wordt.

Een regel is een bepaling of voorschrift voor gedrag, iets wat je moet doen en is opgelegd door een ander. Een ander ziet erop toe dat de regel wordt nageleefd, meestal wordt er een consequentie of een maatregel aan gekoppeld.

Een afspraak is iets dat wij elkaar toezeggen, iets waar we vrijwillig voor kiezen en wat wij samen hebben overlegd. Als de ene partij het er niet mee eens is, is er dus geen sprake van een afspraak. Tegen een afspraak kun je nee zeggen, tegen een regel niet. Als je instemt met de afspraak is het jouw verantwoordelijkheid om je eraan te houden. Lukt het niet je aan de afspraak te houden dan is het jouw verantwoordelijkheid dit bespreekbaar te maken en naar een oplossing te zoeken.

Het essentiële verschil tussen een regel en een afspraak zit 'm niet in de inhoud ervan, maar in de wijze waarop deze tot stand komt.

Spelen met je cliënten

Voordat je gaat ontregelen met je cliënt is het van belang dat je het spel eerst in het team hebt gespeeld zodat je een beeld hebt hoe het werkt. Ook is het belangrijk te checken of jullie dezelfde definitie van een afspraak en een regel hebben. Je kunt het spel met meerdere cliënten of individueel met een cliënt spelen. Het is belangrijk dat je je bewust bent van de sterke punten van je cliënten maar ook van zijn valkuilen. Zeker wat betreft de communicatie. Pas je vraagstelling aan het niveau van de cliënt aan. Wees je er ook bewust van dat de cliënt vaak al jarenlang met dezelfde regels te maken heeft waardoor deze ook een gewoonte zijn geworden. En gewoontes zijn zeker voor onze cliënten moeilijk los te laten. Vraag daarom veel door en stimuleer het out-of-the-box denken van de cliënt. Probeer zoveel mogelijk open vragen te stellen zodat de cliënt aan het denken wordt gezet. Neem niet te snel genoegen met het antwoord.

Tijdens het spelen krijgt niet alleen je cliënt maar ook jij de ruimte om te vertellen hoe jij tegen de regels die er zijn aankijkt. Leg de cliënt uit wat het doel is van je regel en wat jij hierbij belangrijk vindt. Ga samen op zoek hoe jullie dit ook met afspraken kunnen bereiken.

Hoe bepaal je welke regel je wilt ontregelen?

In het team kun je dit doen door te overleggen welke regel voor frustraties bij collega's of cliënten leidt. Of een regel die iemand lastig te hanteren vindt (zowel de cliënt als de medewerker). Of gewoon een die er al heel lang is en niet voor iedereen helder is waarom.

Als je met cliënten speelt kun je met de cliënt overleggen welke regel hij of niet begrijpt, of vervelend vindt. Natuurlijk kun je ook zelf een regel bedenken om te ontregelen. Kies hierbij bijvoorbeeld voor een regel waaraan de cliënt zich moeilijk kan houden.

Spelen als er juist helemaal geen regels zijn

Je kunt het spel ook spelen als er helemaal geen regels zijn. Denk bijvoorbeeld aan de thuissituatie of een gezin dat je begeleidt. De vragen zijn voor deze versie aangepast (zie onder kopje 'ontregel om te regelen'). Als je Ontregel! speelt met een gezin, wees je ervan bewust dat de opvoeding van een kind iets heel persoonlijks is en ouders zich dus aangevallen of gekwetst kunnen voelen terwijl dat niet je bedoeling is. Check voordat je begint met spelen of ouders bereid zijn regels toe te passen en zich er voldoende van bewust zijn dat regels helpend zijn voor kinderen. In plaats van het spel te spelen met een regel, speel je Ontregel! met een probleem (bijvoorbeeld: mijn kind luistert niet, is in de ochtend niet uit bed te krijgen, gaat niet naar school, eet geen groentes etc.)

Voorbeeldvragen

De vragen lijken op elkaar, maar kies welke het beste bij de cliënt past. Schroom niet vragen die op elkaar lijken te stellen. De cliënt snapt het misschien net wat beter en/of denkt er nog een keer over na. Ook geeft het jou de mogelijkheid te checken of de antwoorden overeenkomen. Is dat niet het geval, gewoon weer doorvragen!

Spelvorm 1: Van regel naar afspraak

Stap 1: Weet je waarom deze regel er is?

- Waarom is deze regel ooit bedacht? Weet je ook wie hem heeft bedacht?
- Wat levert deze regel op?
- Wat is het doel van deze regel?
- Houdt iedereen zich aan deze regel?
- Zijn er uitzonderingen op deze regel?
- Geldt deze regel voor iedereen? Voor wie niet? Waarom is dat zo denk je?
- Waarom is deze regel handig/nuttig om te hebben?

Stap 2: Ben je blij met deze regel?

- Op een schaal van 1 tot 10 hoe blij ben je met deze regel? Wat houdt de (cijfer voor je in)? Hoe ziet een cijfer hoger eruit?
- Wat van de regel wil je houden?
- Wat levert de regel je op?
- Hoe nuttig vindt jij deze regel? En waarom?
- Wat zijn de goede dingen van deze regel?
- Waarom ben je wel/niet blij met deze regel?

Stap 3: Moet deze regel blijven?

- Wat gebeurt er als de regel er niet meer is?
- Wat gebeurt er zonder de regel?
- Wat is goed aan deze regel?
- Wat stoort je aan deze regel?
- Wat verandert er voor jou als deze regel wegvalt?
- Wat verandert er voor de pedagogisch medewerker als de regel wegvalt?
- Wat betekend het voor je medebewoners als deze regel wegvalt?
- Waarom moet de regel blijven?

Stap 4: Hoe kan deze regel een afspraak worden?

- Hoe denk je zou het werken zonder de regel?
- Moet er een afspraak komen voor deze regel?
- Wat vindt jij belangrijk bij de afspraak?
- Lukt het je je aan de afspraak te houden? Wat heb je daarvoor nodig?
- Moet de afspraak voor de hele groep gemaakt worden of alleen met jou?
- Waarom wil je dit afspreken?
- Wat kunnen we afspreken?

Spelvorm 2: Van probleem naar afspraak

Stap 1: Weet jij waarom dit een probleem is?

- Wie heeft last van het probleem? (doorvragen met circulaire vragen, bijv. Als mama last heeft van het probleem doorvragen wat het kind daarvan vindt)
- Wil iedereen het probleem oplossen? Wie wel en wie niet?
- Wie is onderdeel van het probleem?
- Wie kan het probleem oplossen?
- Heb jij invloed op het probleem/op het oplossen ervan?

Stap 2: Is er een duidelijke oorzaak voor dit probleem?

- Was het probleem er altijd al?
- Wanneer is het begonnen?
- Hoe zag het probleem er uit toen het begon?
- Is het probleem er soms niet? Hoe ziet dat er precies uit?
- Is het probleem er altijd? Wanneer niet? Wat doe je dan anders?

Stap 3: Is er een oplossing mogelijk?

- Was er een tijd waar het probleem er niet was? Hoe zag die eruit? Wat deed je toen anders? Kun je dat weer op dezelfde manier doen?
- Wat heb je al geprobeerd om het probleem op te lossen? Wat werkte en kunnen we dat weer doen?
- Wat is er anders als het probleem weg is? Hoe ziet dat er precies uit?
- Kunnen we proberen om?
- Kan iedereen zich aan de oplossing houden?
- Op een schaal van 1 tot 10 hoe zwaar is het probleem voor je? (doorvragen hoe de 10 eruit zou zien en hoe wat de volgende stap richting de 10 inhoudt)

Stap 4: Laten we afspreken dat..

- Is iedereen het eens met de afspraak?
- Kan iedereen zich hieraan houden?
- Waarom vind je het belangrijk je aan deze afspraak te houden?

Vragen om door te vragen

- Kun je daar nog meer over zeggen?
- Wat bedoel je precies?
- En dan?
- En toen?
- Waarom denk je dat?
- Wat als....
- Wat bedoel je met...?
- Wat betekent dat voor jou?
- Wat betekend voor jou?
- Wat zou mama/papa/de groepsleiding etc zeggen als ik het aan hen vraag?



Ontregel speel je samen met cliënten, collega's, ouders of verwanten





ONTREGEL



 Klare Koek.

 **Alliade**
ZORGGROEP

zorgbewegers

 **Reik**
zo ver je kunt