

# Het verwoestende proces bij splitting

## Is er iets aan te doen?<sup>1</sup>

*door Ad van Korven<sup>2</sup>*

*Splitting is het uit elkaar gedreven worden van ouders of begeleiders die de zorg hebben voor een kind of volwassene met autisme. Een deel van het team kan goed omgaan met een als moeilijk ervaren kind of cliënt. De andere teamleden krijgen geen vat op diezelfde moeilijke persoon en worden er wanhopig van. Het is een verschijnsel dat vaak de kop opsteekt wanneer teamleden de zorg hebben voor een verstandelijk gehandicapte met autisme. De tweedeling kan een verwoestende uitwerking hebben op de te verlenen zorg en op de onderlinge relaties van begeleiders<sup>3</sup>. Die tweedeling wordt vaak gezien als een gegeven waarmee men moet leren leven. Of is er iets aan te doen?*

### DE PRAKTIJK - Luc.

Sjef werkt pas twee jaar in het team van de Kliko.<sup>4</sup> Hij was er destijds gaan werken omdat hij toe was aan een nieuwe uitdaging. Die nieuwe uitdaging was Luc, een jongeman met een stoornis in het autistisch spectrum. Maar het is eigenlijk nooit zo gelukt met Luc. Trouwens, bij meer teamleden voelt Luc zich slecht. Hoe goed Sjef ook zijn best gedaan heeft, Luc vindt hem een grote eikel. Als Sjef in dienst is, is Luc agressief, weigert hij uit zijn bed te komen, loopt hij weg of vraagt continue aandacht. Sjef ervaart zijn werk als extreem zwaar. Hij wordt door Luc verstoten of opgezogen. Veel fut om 's avonds nog iets te ondernemen heeft hij niet. Collega's bij wie het wel goed gaat met Luc noemen hem nog steeds een 'nieuwe' en dat steekt. Sjef is teleurgesteld in zijn collega's. Hij verdenkt hen ervan dat ze Luc voor zichzelf willen houden en hem geen kans geven om bij de 'oude garde' te horen.

Isabelle werkt al twee jaar met Luc en eigenlijk heeft ze nooit moeite met hem. Ja wel eens ooit, als Sjef of een andere 'nieuwe' met Luc gewerkt heeft. Isabelle pakt Luc dan even heel strak aan en even later is Luc weer vrolijk. Isabelle hoort bij het oude, vertrouwde deel van het team. Het werk gaat haar gemakkelijk af. Ze laat wel eens horen dat je Luc 'met twee vingers in je neus' kunt begeleiden. In haar vrije tijd onderneemt Isabelle nog van alles. Luc voelt zich goed bij Isabelle en bij enkele andere teamleden. Isabelle heeft echt geprobeerd om Sjef het omgaan met Luc te leren. Die pogingen heeft ze opgegeven. Voor haar staat vast dat Sjef het toch nooit zal leren. Isabelle is teleurgesteld in Sjef. Ze ziet hem nog binnen komen op de Kliko. Fris, ambitieus, een goede verpleegkundige met kennis van autisme. Sjef zou een belangrijke steunpilaar binnen het team moeten zijn. Ze verdenkt Sjef ervan dat hij zijn best niet doet en te snel opgeeft. Nu moet zij steeds het zware werk opknappen. Bij het opnemen van een roostervrije dag heeft ze een schuldgevoel omdat ze weet dat Luc zich bij Sjef niet goed voelt.

1. Titel van de workshop op 7 mei 1999 in Oostmalle tijdens de inservicedagen van het Opleidings Centrum Autisme.

2. Ad van Korven is verpleegkundige en werkt als casemanager, consultant en docent in Tripode

3. Daar waar begeleiders worden genoemd worden ook ouders bedoeld.

4. Een Kliko is een afvalbak waarin allerlei soorten afval gedeponeerd worden.

## **Het verwoestende proces bij splitting.**

### **DE THEORIE: Splitting**

Wat wordt ermee bedoeld als gezegd wordt dat de verstandelijk gehandicapte met autisme 'weer aan het splitten is'? Splitting is het verschijnsel waarbij iemand niet in staat is tegenstrijdige gevoelens tegenover anderen te beleven; de ander is óf helemaal goed óf helemaal slecht<sup>5</sup>. Hierdoor kan zich een proces voltrekken waarbij een tweedeling tussen begeleiders ontstaat. Soms wordt deze tweedeling snel zichtbaar; soms duurt het langere tijd. Het proces van splitting vertoont enige gelijkenis een virusinfectie. Het 'splittingvirus' kan een sluimerend bestaan leiden. De tweedeling wordt niet gesignaleerd maar de aandacht wordt gevestigd op een kind dat nu eenmaal moeilijk is. Soms wordt de tweedeling als een gegeven geaccepteerd waar toch niets aan te doen is. Vaak wordt de tweedeling gezien als een eigenschap van kind of cliënt. "Luc heeft een piespaal nodig" en andere uitspraken van deze strekking worden dan gehoord. Begeleiders die het niet lukt om met het kind of volwassene met autisme om te gaan lijken besmet. Ook de persoon met autisme ervaart de tweedeling. Het splittingvirus kan ook toeslaan. De samenhang, de saamhorigheid en het moreel van begeleiders kunnen zwaar onder druk komen staan. De relatie van ouders kan er aan kapotgaan. Teams brokkelen af en vallen uit elkaar. Een verwoestend effect waarbij machteloosheid in het hele systeem een gevolg kan zijn.

### **Gevolgen van splitting voor ouders en begeleiders**

#### **In-groep en uit-groep**

Kenmerkend bij splitting is dat er een tweedeling ontstaat. Een aantal begeleiders behoren tot de groep die de begeleiding goed afgaat. Deze groep wordt de in-groep genoemd. De uit-groep is de groep die het niet lukt om de persoon met autisme te begeleiden. De tweedeling begint met het beeld en de beleving die men heeft bij het kind of de cliënt. Maar ook het zelfbeeld van begeleiders en de visie op de te verlenen zorg kunnen ver uit elkaar groeien.

#### **Beeld en beleving van de persoon met autisme**

Begeleiders die tot de uit-groep behoren krijgen een beeld van de autistische persoon waarbij kwalificaties als onredelijk veeleisend en manipulerend op de voorgrond treden. Ook hebben deze begeleiders een sterk vermoeden dat men bewust tegen elkaar uitgespeeld wordt door de persoon met autisme. Dit vermoeden wordt gevoed door de overtuiging dat men dezelfde zorg verleent als de begeleiders uit de in-groep. Uit ervaring ook ontstaat het beeld van iemand die onder geen enkele voorwaarde in staat is om behoeften uit te stellen. In tegenstelling tot deze begeleiders heeft de in-groep de ervaring dat behoeften best uitgesteld kunnen worden mits aan bepaalde voorwaarden zoals voorspelbaarheid en inzichtelijkheid voldaan zijn. Deze groep heeft ook begrip voor gedragsescalaties.

De persoon met autisme vraagt in hun beleving die aandacht die nodig is bij haar of zijn individuele behoefte. Wat de uit-groep beleeft als gemanipuleerd of uitgespeeld worden wordt door de in-groep gezien als een signaal dat de persoon met autisme gesteund moet worden. Opvallend is dat beelden sterk uiteen kunnen lopen.

5. Peter Neilson, manipulative and splitting behaviours, Nursing Standard 1991; 6: nr. 8: 32-35.

## **Zelfbeeld**

De mensen van de in-groep krijgen, door een aangepast gedrag en goede stemming van Luc, de bevestiging dat ze het goed doen. Ze worden gecompimenteerd door collega's, leidinggevenden en ouders. De persoon met autisme laat vaak op subtiële wijze haar of zijn waardering blijken. De meeste activiteiten leveren positieve ervaringen op. Na vele tegenslagen en forse investeringen van één de partners (of teamleden) kunnen de vruchten geplukt worden. Het werk wordt als ontspannend ervaren en geeft een kick. De begeleider maakt zijn rol als 'de belangrijke ander' die de persoon met autisme zo hard nodig heeft, volledig waar. Kortom, de mensen van de in-groep voelen zich gewaardeerd, zien zichzelf als een *sterke schakel* en hebben veel zelfvertrouwen.

De mensen van de uit-groep hebben heel andere ervaringen. Gedragsescalaties en een slecht humeur van de persoon waaraan ze zorg verlenen wordt opgevat als een boodschap dat ze het niet goed doen. Collega's moeten altijd te hulp schieten en ouders overleggen liever niet met hen. Bijna elke activiteit is een negatieve ervaring en versterkt een neerwaartse spiraal. De gigantische investeringen in het pogen de autistische persoon te doorgronden, en het incasseren van vele tegenslagen en de fysieke en emotionele pijn, hebben slechts een averechts effect. Men wordt helemaal door het werk in beslag genomen. 's Nachts wordt gedroomd over het werk; hondsmoe zijn deze mensen als ze opstaan. Velen die tot een uit-groep veroordeeld zijn worden doodmoe, raken opgebrand, stappen uit het werk of worden langdurig ziek. Men voelt zich mislukt als begeleider en ziet zichzelf als een *zwakke schakel* in het systeem van begeleiders. Van zelfvertrouwen is geen sprake.

## **Visie op te verlenen zorg**

De leden van de uit-groep zoeken meer houvast. Ze hebben de overtuiging dat er te weinig afspraken zijn en dat de afspraken die er zijn niet duidelijk genoeg zijn. De leden van de in-groep daarentegen pleiten juist voor het flexibel hanteren van afspraken en het inspelen op momenten die zich voordoen.

## **Gevolgen voor de persoon met autisme**

### **Functioneren bij de in-groep**

Bij de in-groep functioneert de persoon met autisme redelijk tot goed. Hij of zij doet over het algemeen wat er verwacht wordt en is, binnen de grenzen van het mogelijke, redelijk zelfstandig. Er gebeurt wel eens wat, maar na een gedragsescalatie is er redelijk snel herstel. Met begeleiders wordt op een positieve, soms innemende manier contact gemaakt. De begeleider laat men denken dat hij bijzondere eigenschappen bezit. Als iets niet doorgaat wordt dit redelijk geaccepteerd. Er lijkt een redelijke mate van welbevinden te zijn. Dit is af te leiden uit concrete waarnemingen zoals men de persoon heeft leren kennen bij een positieve stemming.

### **Functioneren bij de uit-groep**

Bij de uit-groep zijn er veel gedragsescalaties. Zelfverwonding, destructie van materialen, fysieke en verbale agressie en smeren met ontlasting zijn gedragingen die schering en inslag zijn. Na een gedragsescalatie is er pas na langere tijd herstel. In sommige gevallen treedt er helemaal geen herstel meer op of is de dag een aaneenschakeling van gedragsescalaties. De bereidheid of het vermogen om te doen wat verwacht wordt is heel klein of afwezig. Dit kan gaan tot het weigeren van enige activiteit of eten. Op een expressieve of op een botte manier laat men de ouder of begeleider blijken dat deze niet geaccepteerd wordt. Men laat teamleden denken dat ze totaal mislukt zijn. De mate van welbevinden is slecht.

## Is er iets aan te doen?

### **De klassieke strategieën**

Vroeg of laat wordt men zich bewust van de tweedeling in het systeem van begeleiders of opvoeders. Een reactie is dan noodzakelijk. Uit ervaring blijkt dat op verschillende werkplekken en gezinnen dezelfde soort oplossingen bedacht worden. Helaas zijn het vaak geen echte, bestendige oplossingen. Hier volgen een aantal klassieke strategieën die ik in de praktijk ben tegengekomen maar die mij ook zijn overkomen.

### **Afspraken en regels**

In een poging de mensen uit de uit-groep aan te laten sluiten bij de begeleiders die goed met de moeilijke persoon overweg kunnen worden bestaande afspraken aangescherpt. Vroegere afspraken zijn verwaterd of zijn de bedoelingen achter afspraken nog maar bij een enkel teamlid bekend. Soms zijn afspraken restanten van een geheel andere situatie uit het verleden. Om meer houvast te krijgen worden extra regels bedacht.

Vanzelfsprekend is het goed om de handelwijze van begeleiders regelmatig te toetsen, te evalueren en bij te stellen. Dit is van belang om gelijke tred gehouden worden met de ontwikkeling van de persoon met autisme. Men moet er echter op bedacht zijn dat het 'beheersen van de situatie' een doel op zich wordt. Hierbij staat dan de begeleider centraal en niet de cliënt. Bij deze werkwijze loop je het gevaar dat afspraken en regels een te strak keurslijf vormen voor de persoon die begeleid moet worden. Bovendien wordt voorbijgegaan aan het belangrijkste probleem. Er zijn namelijk twee groepen binnen het team. Deze twee groepen definiëren het probleem op een eigen manier. De uit-groep vindt dat afspraken en regels de problemen op kunnen lossen. Voor de in-groep zijn de regels niet het belangrijkste. Vaak kiezen teams er voor om met regels en afspraken de kloof te overbruggen. De praktijk leert dat dit niet bijdraagt aan het verminderen van de onmachtgevoelens van de uit-groep.

De in-groep wordt in het slechtste geval geconfronteerd met het verlies van vertrouwen van de persoon met autisme. Hij begrijpt de nieuwe en strakke regels niet en komt hiertegen in opstand.

### **Aansluiten bij de zwakste schakel**

Deze strategie is gebaseerd op de volkswijsheid die zegt dat een ketting zo sterk is als de zwakste schakel. Alleen activiteiten waarvan men veronderstelt dat iedereen die kan begeleiden worden aangeboden. De mensen uit de in-groep doen als het ware een stapje terug. De gedachte hierachter is dat de zorg weer opgebouwd kan worden als iedereen in het team in staat is hetzelfde te doen. Deze strategie gaat er vanuit dat ouders of teamleden elkaars' gelijken zijn. Vreemd genoeg is dit uitgangspunt in tegenspraak met de uitspraak waarop ze gebaseerd is. In een ketting met 'de zwakste schakel' zijn immers niet alle schakels gelijk. Ook in een ouderpaar of in een team zullen de kennis en de vaardigheden niet gelijk zijn. Schakels die gevormd moeten worden door mensen zijn nooit gelijk en zullen ook nooit gelijk worden. Mijn bezwaar tegen deze strategie is dat goede zorg ontnomen of onthouden wordt, zonder zicht op verbetering. In veel situaties in Nederlandse instellingen heeft dit geleid tot uiteindelijk vastbinden op bed van mensen met autisme.

## **Shopping**

De gebruikelijke manier van zorgverlening werkt niet of niet meer. De gedachte is dat er iets anders moet gebeuren. Na een brainstormsessie waar vaak creatieve ideeën naar boven komen wordt gekozen voor 'iets anders'.

Het resultaat op korte termijn is gewoonlijk dat het beter gaat. De autistische man of vrouw wordt geconfronteerd met een nieuwe situatie waarvoor nog geen vaste gedragspatronen ontwikkeld zijn. Het team heeft er weer vertrouwen in. Positief is ook dat teamleden kennelijk bereid zijn het oude los te laten en dat men open staat voor nieuwe ideeën. Het is hierbij van wezenlijk belang dat de nieuwe lijn zich richt op de echte problematiek van de cliënt. Vaak geeft brainstormen een oplossing welke te weinig samenhangt met de problemen van de cliënt. Zomaar 'iets anders' werkt niet.

## **Slechts één of enkele persoonlijk begeleiders**

De ervaring is dat het met enkele mensen altijd goed gaat. Ook dringt in teams vaak het besef door dat het team te groot is om, vanuit een problematische situatie, op één lijn te komen. Het is dan logisch om te kiezen voor een beperkt aantal begeleiders. In de meeste gevallen heeft deze aanpak enkel een pragmatische achtergrond. In andere gevallen is het een bewuste keuze, gebaseerd op een visie. Zeker bij mensen die echte intimi of vrienden moeten ontberen worden professionele begeleiders in die rollen gedrongen. Als het aantal begeleiders wordt teruggedrongen is de ervaring dat dit beter is voor een persoon met autisme. Het spreekt voor zich dat deze strategie binnen een gezin niet tot de mogelijkheden behoort en ook onwenselijk is. Voor teams valt voor deze optie enerzijds wel iets te zeggen. Zeker als deze mensen nog jarenlang de vaste begeleiders willen zijn en voor continuïteit door het jaar heen zorgen. De andere kant van de medaille is dat dit niet haalbaar is. Het legt een grote claim op vaste begeleiders en perioden van vakantie en ziekte zijn dan moeilijk overbrugbaar. Men moet zich realiseren dat veel mensen met autisme persoonsafhankelijk zijn en dat bij een wegvallen van begeleiders ernstige terugval op kan treden. In een enkel geval kan forse beperking van het aantal begeleiders een oplossing zijn. Om uit de malaise te komen kan deze optie als tijdelijke maatregel uitkomst bieden. Er moet dan wel een helder perspectief zijn waarmee deze maatregel uitgeslopen kan worden.

## **Effectieve strategieën.**

### **De omgeving aanpast aan autisme**

In een omgeving die aangepast is aan autisme krijgt splitting minder kans. De effecten zullen dan beperkt blijven. Juist in een omgeving die niet op autisme is ingesteld kan het 'splittingvirus' verwoestend toeslaan. Het spreekt voor zich dat de leef- en werkomgeving van de persoon met autisme aan hem of haar aangepast dient te worden. Als de effecten van splitting groot zijn zullen deze aanpassingen alléén onvoldoende effect sorteren. De begeleiders, betrokken bij de effecten van splitting, zijn immers nog steeds aanwezig en ook nodig. Bij het aanpassen van de omgeving zal rekening gehouden moeten worden met de gegroeide situatie van splitting. Het herwinnen van vertrouwen van de verstandelijk gehandicapte met autisme, van ouders en begeleiders is geen gemakkelijke opgave.

## **Onderkennen van het probleem.**

### **Probleem van zwakke én van sterke schakels**

Splitting is een probleem waarbij de persoon met autisme niet overweg kan met tegenstrijdige gevoelens. Het gedrag van de persoon met autisme roept wisselende en tegenstrijdige reacties op bij ouders en begeleiders. Hier is de autistische persoon weer het slachtoffer van. Omdat de omgeving geen eenduidige signalen uitzendt waaraan hij houvast heeft ervaart hij tegelijkertijd gevoelens van bijvoorbeeld genegenheid maar ook van onveiligheid. Personen waarbij hij onveiligheid ervaart worden op den duur als 'helemaal slecht' gezien. Ongetwijfeld speelt ook het gebrek aan samenhang in het ervaren van gevoelens mee. Door de gedragsuitingen die hiermee gepaard gaan kunnen begeleiders uit elkaar gedreven worden. Bij deze weg naar tweedeling, van uit elkaar gedreven worden, beïnvloeden de persoon met autisme, de begeleiders uit de in-groep en de begeleiders uit de uit-groep elkaar. Het is een proces waarin geen sprake is van schuld, maar wel van wederzijdse beïnvloeding. De persoon met autisme zit in de knel waarbij het escalerend en manipulatief lijkend gedrag slechts een vlucht is. De mensen uit de in-groep en uit de uit-groep houden splitting, weliswaar onbewust en onbedoeld, in stand of versterken deze. Eén van de oorzaken is het sterk uiteenlopende beeld van één en dezelfde persoon. Een diepgaande betrokkenheid bij de persoon met autisme en de beïnvloeding daarmee van hun eigen zelfbeeld is een tweede factor. De opbouw van vertrouwen door de ene groep en de afbraak van vertrouwen bij de andere groep is funest voor een zorgverlening die gezamenlijk gegeven moet worden. De verschillende visies die er door verschillende belevingen op na gehouden worden zorgen voor een verdere machteloosheid in het systeem van begeleiders. De verwijdering wordt compleet als de persoonlijke relaties er onvermijdelijk onder gaan lijden.

Ik wil benadrukken dat splitting in gelijke mate een probleem is van de sterke schakels én van de zwakke. Als dit besef doorgedrongen is voldaan aan de basisvoorwaarde om het probleem op te lossen.

## **Autorisatie**

Een strategie die de positieve kenmerken van de persoonlijk begeleider(s) in zich heeft én waarbij de kans op continuïteit groot is, is autorisatie. Dit is het overdraagbaar maken van de autoriteit van een directe begeleider. Autorisatie gaat er vanuit dat een ketting het best verstevigd kan worden door aan te sluiten bij de sterkste schakel. Dit is de persoon uit de in-groep die het meeste vertrouwen geniet van de persoon met autisme. Aansluiten bij de sterkste schakel betekent ook recht doen aan de realiteit. In elk samenwerkingsverband zijn nu eenmaal sterkere en zwakkere schakels. Bovendien sluit het aan bij de belevingswereld van de persoon met autisme.

Ik ken meerdere mensen met autisme met een rijtje begeleiders in hun hoofd of boven hun bed. De volgorde van mensen zegt iets over het gevoel van veiligheid welke ze ervaren. Uiteraard spelen hierbij ook, zij het secundair, gevoelens van genegenheid en voorkeuren een rol.

Een voorwaarde voor het slagen van autorisatie is dat er openheid is in het samenwerkingsverband. Openheid moet een kenmerk zijn; ook van informele contacten.

Ouders en teamleden dienen inzicht te hebben in de vraag waarom de persoon met autisme sterk uiteenlopende reacties kan oproepen. Hiervoor is nodig dat mensen gedegen kennis van autisme hebben en dat men inzicht heeft in het proces van splitting. Met name degene die onder aan de ladder bungelt komt bij de methode van autorisatie als laatste aan de beurt om in het systeem opgenomen te worden. Om dit te kunnen accepteren is een goed inzicht in de problematiek een vereiste. Iedereen moet ervan doordrongen zijn dat de effecten van splitting de problemen van de sterke én van de zwakke schakels zijn.

## **Belangrijke elementen bij autorisatie**

### **Vaststellen van de hiërarchie van begeleiders**

Degene bij wie de persoon met autisme zich het best voelt wordt de leidende persoon. Deze noemen we de autorisator. Voor autistische mensen die zelf een volgorde van namen hebben kan hierbij worden aangesloten. De gebruikelijke hiërarchie op basis van bevoegdheden of functiedifferentiatie speelt geen enkele rol. Voorwaarde is wel dat de autorisator een herkenbare, methodische en overdraagbare begeleidingsstijl hanteert.

### **Spilopvoeder of spilverpleegkundige**

Per dagdeel is één begeleider in de woonsituatie en één begeleider in de werksituatie de aanspreekbare persoon. Voor de persoon met autisme wordt zo voorkomen dat er steeds overgangen gemaakt moeten worden in sociale contacten. De sociale interactie is met een beperking van personen al moeilijk genoeg. Bovendien wordt voorkomen dat het fenomeen van splitting zich op een andere manier voortzet. Bijvoorbeeld doordat de persoon met autisme altijd activiteiten uitstelt totdat de meest veilige persoon aanwezig is.

### **De autorisator (her-)introduceert**

De autorisator (her-)introduceert de middelen voor structureren van tijd, ruimte en relatie. Hierbij moet gedacht worden aan agenda's, opdrachtkaarten, afspraakkaarten, nieuwe indeling van een woonruimte, kaarten voor sociaal gedrag, taakanalyse-kaarten, nieuwe activiteiten etc. etc. De autorisator slaat als het ware piketpaaltjes.

De bestaande en nieuwe hulpmiddelen krijgen zonedig hun status door bijvoorbeeld een stempel of handtekening. Door de middelen te introduceren door iemand die duidelijk is, vertrouwen geniet en gezag heeft (de autoriteit) is er een grotere slaagkans. Bovendien kunnen onduidelijkheden het beste verholpen worden door iemand die vertrouwen heeft, de persoon met autisme aanvoelt, niet bang is voor eventuele escalaties etc.

### **Overdracht van autoriteit**

Als de hulpmiddelen als prettig of als onmisbaar ervaren worden kan de tweede in hiërarchie 'geautoriseerd' worden. Dit wordt zichtbaar gemaakt doordat de tweede persoon 'meeloopt' met de autorisator op momenten dat gebruik gemaakt wordt van de hulpmiddelen voor visuele ondersteuning. Afhankelijk van het verstandelijk niveau heeft de persoon met autisme een aandeel in het uitleggen van haar of zijn hulpmiddelen. Een volgende fase is dat de (opnieuw) in te werken begeleider met de autistische persoon gaat werken, maar dat de autorisator nadrukkelijk aanwezig is en zonedig helpt. De autorisator neemt, afhankelijk van de kwaliteit van de geboden begeleiding, steeds meer afstand, en visualiseert dit door letterlijk afstand te nemen.

### **Van geautoriseerde naar autorisator**

Degene die geautoriseerd is kan zelf ook, na enige tijd, als autorisator optreden. Op deze wijze wordt het team van 'gezagsdragers' of sterke schakels systematisch uitgebreid. Uiteraard moet het aanstellen van een nieuwe autorisator aansluiten bij de belevingswereld van de persoon met autisme. Deze moet de nieuwe autorisator als een sterke schakel beleven.

## **Laagste in hiërarchie sluit als laatste aan**

De laagste in hiërarchie is vaak degene die het meeste heeft moeten incasseren. Aan deze lastige positie en de gevoelens die deze positie oproept moet door leidinggevenden en collega's aandacht worden besteed.

## **Kennis gebruiken voor inwerkprogramma**

Gedurende het proces van autorisatie wordt kennis opgedaan over het proces van vertrouwen winnen. Deze voortschrijdende kennis kan ingezet worden bij de autorisatie van teamleden. Ook is het wenselijk de kennis om te zetten in beleid en een protocol voor inwerken per individu te ontwikkelen.

## **Autorisatie organiseren**

De methodiek van autorisatie kan organisatorische problemen opleveren. Het vraagt creativiteit en flexibiliteit. Een tijdelijke beperking van de vrijheid van begeleiders in bijvoorbeeld dienstenpatroon kan een gevolg zijn. Er zal tijd vrij gemaakt moeten worden om de methodiek uit te kunnen voeren. Wanneer autorisatie op een goede manier georganiseerd en uitgevoerd wordt zal het uiteindelijk energiebesparend zijn.

## **Samenvatting**

Splitting is het verschijnsel waarbij iemand niet in staat is tegenstrijdige gevoelens tegenover anderen te beleven; de ander is óf helemaal goed óf helemaal slecht. Het effect van splitting is een proces van tweedeling in een gezin of in een team. Soms zijn de effecten van splitting niet goed zichtbaar maar wel sluimerend aanwezig. In andere gevallen worden de effecten als normaal ervaren. In weer andere gevallen heeft splitting een verwoestend effect. Een deel van begeleiders kan de verstandelijk gehandicapte met autisme goed begeleiden. Deze begeleiders vormen de in-groep. De andere begeleiders behoren tot de uit-groep. Sterk uiteenlopende beelden van kind of cliënt, een verschillende beleving bij contacten en een verschillende visie op te verlenen zorg zijn belangrijke verschillen tussen in- en uitgroep. De persoon met autisme functioneert goed bij de in-groep en voelt zich goed. Bij de uit-groep is dit tegengesteld. Bij pogingen het probleem op te lossen worden klassieke strategieën toegepast die niet altijd het gewenste effect sorteren. Deze strategieën gaan uit van de gelijkheid van alle begeleiders of van het elimineren van zwakke begeleiders. Om de situatie leefbaar te maken is, als vanzelfsprekend, een omgeving nodig die aangepast is aan autisme. In een door splitting ontworpen interactiepatroon is het invoeren van gewenste aanpassingen alleen onvoldoende. Ook moet gewerkt worden aan het herwinnen van vertrouwen van de persoon met autisme, ouders en begeleiders. Een belangrijke voorwaarde hierbij is het besef dat splitting een probleem is van de zwakke én van de sterke schakels. De methodiek van autorisatie kan een goed hulpmiddel zijn bij het oplossen van problemen die door splitting zijn ontstaan.

Oktober 1999



casemanagement, cursussen & advies

0418 68 08 63

0418 68 08 64

[info@tripode-nl.com](mailto:info@tripode-nl.com)

[www.tripode-nl.com](http://www.tripode-nl.com)