

# Inhoud

---

Woord vooraf	11
Inleiding	15
<b>Deel 1</b>	<b>21</b>
Hoofdstuk 1 – Personen met een verstandelijke beperking en geestelijke gezondheidsproblemen	23
1. Inleiding	23
2. Definiëring	24
3. Prevalentie	26
4. Typering van de doelgroep binnen actueel geldende paradigma's	27
4.1 Inleiding	27
4.2 Persoonlijke kenmerken	29
4.3 Omgevingskenmerken	31
5. Belang van integratieve beeldvorming en diagnostiek	33
6. Noden en behoeften van deze doelgroep	35
7. Welke omgeving, welke ondersteuners heeft deze doelgroep nodig?	39
Hoofdstuk 2 – Ontwikkelingsdynamisch model van emotionele ontwikkeling: state of the art	41
1. Inleiding	41
2. Ontwikkelingsdynamische benadering van A. Došen van 1980 tot 2016	43
2.1 Pionierswerk van A. Došen (vanaf 1980)	43
2.2 SEN-SEO (2009)	46

2.3	Door-ontwikkeling: continuüm van emotionele ontwikkeling en pleidooi voor eigen werkmodel	49
2.4	Risico's bij ongenueanceerde toepassing van model	50
2.5	Eigen praktijkmodel van emotionele ontwikkeling op basis van kernwoorden.	52
2.6	Bevestiging van de waarde van de ontwikkelingsdynamische benadering in huidige wetenschappen en praktijk	54
3.	Op zoek naar de fundamentele concepten achter de emotionele ontwikkeling	57
4.	Van SEO over SEO-R naar SEO-R <sup>2</sup> en SED-S	59
5.	Van inschatting naar ondersteuning	61
6.	Van focus op cliënt naar focus op omgeving en relatie	64
7.	Verbinding met andere concepten en kaders	65
7.1	Integratie met andere denkkaders	65
7.2	Suggestie tot overkoepelend concept: geestelijke gezondheid en Quality of Life	66
8.	Verbinding met andere doelgroepen en andere sectoren	67
Hoofdstuk 3 – Mentaliseren: basis voor emotionele en relationele verbinding		69
1.	Mentaliseren: eerste kennismaking	69
1.1	Emotionele en relationele verbinding	69
1.2	Mentaliseren: emotioneel begrijpen	71
1.3	Mentaliseren in de relatie tot mensen met een verstandelijke beperking	73
1.4	Een voorbeeld uit de praktijk: actie-reactie of mentaliseren?	74
2.	Mentaliseren: innerlijke dialoog tussen buik en hoofd	81
2.1	Innerlijke dialoog?	81
2.2	Innerlijke dialoog tussen buikgevoel en reflecterend hoofd	83
3.	Buikgevoel: impliciet mentaliseren	85
3.1	Emotionele arousal	85
3.2	Intuïtieve kennis over de cliënt	91
3.3	Intuïtieve kennis over zichzelf (in relatie)	94
4.	Hoofd: expliciet mentaliseren	103
4.1	Onderzoeker: wijsheid en dialoog	103
4.2	Reflectie over onze cliënten	106
4.3	Reflectie over onszelf (in relatie)	110

Hoofdstuk 4 – Mentaliseren als leidraad bij coaching	113
1. Proces op maat van begeleiders en teams	113
2. Uitdagende situatie en eerste inschatting	116
3. Ademruimte: reguleren van stress	119
3.1 Ademruimte	119
3.2 Tolerantievenster voor stress	120
3.3 Toepassing in teams	123
4. Helpende beeldvorming	128
4.1 Helpende beeldvorming: de bomen en het bos?	128
4.2 Jan: kunnen versus aankunnen	130
4.3 Anja: kwetsbaarheid én veerkracht	132
5. Wat heb ik nodig om me af te stemmen?	137
5.1 Aandacht voor dit thema	137
5.2 Ervaringsgericht leren: buik en hoofd in verbinding	139
5.3 Hoe komen we tot gezamenlijke reflectie?	141
6. Emotionele verbinding: belang van wederzijdse emotionele beschikbaarheid	144
6.1 Veilige basis/veilige haven?	144
6.2 Wederzijdse emotionele beschikbaarheid	145
6.3 Emotionele beschikbaarheid van begeleiders	148
6.4 Emotionele beschikbaarheid van cliënten	154
6.5 Besluit	157

## **Deel 2** **159**

Hoofdstuk 5 – Ontwikkeling van een ondersteuningsmethodiek voor teams & begeleiders	161
1. Inleiding	161
2. Verloop van het ondersteuningstraject	162
2.1 Voorbereidingsfase	162
2.2 Het proces	168
2.3 Follow-up en borging	180
3. Leren en Coaching: enkele noodzakelijke voorwaarden op basis van het HILL-model	183
3.1 Inleiding	183
3.2 Bouwsteen 1: urgentie, hiaat & probleem	185
3.3 Bouwsteen 2: zelfmanagement & learner agency	186
3.4 Bouwsteen 3: coöperatie, interactie & coaching	188

3.5	Bouwsteen 4: actie & kennisdeling	191
3.6	Bouwsteen 5: flexibele leerruimte	192
3.7	Bouwsteen 6: Assessment as learning & Assessment for learning	194
3.8	Besluit	196
	Hoofdstuk 6 – Ontwikkeling van een ondersteuningsmethodiek voor team & begeleiders: een praktijkverhaal	199
1.	Inleiding	199
2.	Het model Došen in de praktijk: vorming teams en inschaling cliënten	200
2.1	Inleiding	200
2.2	Ingrediënten van een geslaagde SEO-vorming	200
2.3	Eerste grofmazige klinische inschatting van emotionele ontwikkeling	206
2.4	Verdieping: inschaling van emotionele ontwikkeling met SEO-R <sup>2</sup>	208
3.	Begeleiders en hun ‘uitdagende’ interacties met cliënten	209
3.1	Doelstelling: bejegening in het kader van sensitieve responsiviteit en mentaliseren	210
3.2	Vorbereiding van workshop ‘uitdagende interacties’	217
3.3	Ondersteunend materiaal: de gebruikte instrumenten	218
3.4	Uitvoering en verloop sessie met het team	221
3.5	Evaluatie door team en door coach	227
4.	Een oplossingsgerichte benadering	229
4.1	Introductie in het oplossingsgericht denken	229
4.2	Een oplossingsgerichte intervisiemethodiek	230
4.3	Een respectvolle benadering van cliënten	231
4.4	Een respectvolle benadering van het team	235
4.5	Inzoomen op ‘het w.w.w.-model naar verandering’	237
4.6	Besluit: een geslaagd huwelijk	244
5.	Stressregulatie, mentaliseren en emotionele beschikbaarheid: een praktijkvoorbeeld	246
5.1	Vorming: integratie tussen theorie en praktijk	246
5.2	Een vleugje theorie: emotionele ontwikkeling in verbinding	248
5.3	Concrete toepassing: Tony	252
5.4	Groepsevaluatie	261
6.	Individuele coaching: bevorderen van mentaliseren en emotionele beschikbaarheid	263
6.1	Inleiding: ‘inplanten’ van individuele coaching	263

Inhoud	9
6.2 Individuele coaching: verloop & principes	265
6.3 'Goed genoeg' ondersteunen van Kurt	267
6.4 Individuele coaching van G.	273
Hoofdstuk 7 – Besluit en aanbevelingen	285
1. Samen aan de start!	286
2. Zorg voor verbreding: dompel elk teamlid samen in bad	286
3. Zorg voor verdieping: ga voor persoonlijke coaching!	287
4. Het geheel is meer dan de som van de delen	288
5. De kracht van buitenstaanders	289
6. Ode aan het authentiek leren: alle vorming/coaching gaat over casuïstiek	289
7. Parallele processen van overdracht en tegenoverdracht als uitgangspunt	290
8. Flexibiliteit heeft altijd voorrang	291
9. De kracht van een positief teamklimaat	291
10. Maak teamleden bewust van hun impliciete kennis: verbinding tussen 'buik' en 'hoofd'	292
11. Leg voldoende vast (borging)	293
Nabeschouwing: Verbindende bespiegelingen	295
Bibliografie	303
Auteurs	315