

SIG-B

[Uitdagende relaties \(koraal.nl\)](http://koraal.nl)

1. Het interactiegedrag van begeleiders blijkt goed en betrouwbaar **gemeten** te kunnen worden middels een zelf ontwikkelde vragenlijst, de SIG-B: Schaal voor Interactief Gedrag van Begeleiders. Deze meet 4 interpersoonlijke bejegeningfactoren (vergelijkbaar met de interactiecirkel van Leary: controle, steunzoekend, vriendelijk en negatief) en 3 factoren binnen de begeleider zelf: proactief denken, zelfreflectie, Expressed Emotion.
2. Er blijken veel factoren van **invloed** te zijn op de bejegening van begeleiders, waarbij de belangrijkste zijn:
 - a. hoe meer vriendelijk gedrag de cliënten laten zien, hoe vriendelijker de begeleiders reageren
 - b. hoe meer internaliserend probleemgedrag, hoe vriendelijker de begeleiders reageren
 - c. de mate van negatieve en positieve emoties bij begeleiders bepaalt sterk of ze de cliënt meer controlerend of meer vriendelijk bejegenen
 - d. een dominante basishouding zorgt voor meer controlerende en negatieve bejegening naar een bepaalde cliënt
 - e. zelfverzekerdheid van begeleiders heeft een sterk effect op vooral hoe vriendelijk ze zijn
 - f. zelfreflectie en inzicht in eigen emotionele intelligentie draagt bij aan minder controle
 - g. de gedachte bij de begeleider dat het probleemgedrag van een cliënt vooral beïnvloed kan worden anderen, zorgt voor een meer vriendelijke bejegening van die cliënt.
3. In de interactie tussen een cliënt en begeleider blijken beiden hun mate van controle en vriendelijkheid **op elkaar aan te passen**. Maar in een bepaalde begeleidingssituatie blijkt het op de hele korte termijn vooral de cliënt te zijn die de meeste invloed op die interactie heeft. Terwijl op een langere termijn van 30 minuten vooral de begeleider met zijn bejegening de toon zet voor hoe de interactie verloopt. Dat betekent dat begeleiders vooral moeten letten op de effecten van hun bejegening op langere termijn, dus op die manier dan vooral de regie kunnen nemen.
4. Er is een raamwerk ontwikkeld voor het **trainen en coachen** van teams en individuele begeleiders op het gebied van interactie.

Concreet over de vragenlijst SIG-B: Schaal voor Interactief Gedrag van Begeleiders

In de opzet van een begeleidings- of behandelplan rond een cliënt met probleemgedrag wordt er door en met dagelijkse begeleiders binnen een team veel gediscussieerd over welke **bejegening** nu wel of niet werkt of ingezet moet worden. Daar zijn vaak verschillen van mening over. De SIG-B maakt het mogelijk om helder te krijgen hoe die bejegening van iedere begeleider er uit ziet.

De SIG-B is bedoeld om af te nemen t.a.v. **één individuele cliënt met VB** (van ernstig VB tot zwakbegaafd) mét **probleemgedrag** (zowel internaliserend als externaliserend).

De SIG-B is een vragenlijst van 30 items (zelfbeoordeling, afname 5-10 min.), waarmee een begeleider snel zicht kan krijgen op:

- 4 factoren van zijn eigen bejegening: dus hoe de begeleider zélf vindt dat hij die cliënt bejegt op 4 **interpersoonlijke** stijlen: controlerende stijl, vriendelijke stijl, negatieve stijl, steunzoekende stijl
- 3 **intrapersoonlijke** factoren bij de begeleider als persoon in contact met deze cliënt: zijn eigen proactief denken, zelfreflectie, Expressed Emotion.

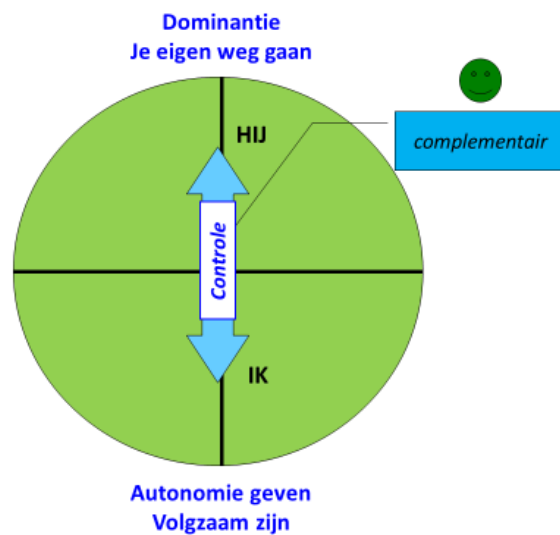
De SIG-B is als enige vragenlijst t.a.v. bejegening opgenomen binnen de recente Multidisciplinaire Richtlijn Probleemgedrag bij volwassenen met een verstandelijke beperking (NVAVG, 2019);

www.richtlijnenvg.nl.

GEBRUIK IN DE PRAKTIJK

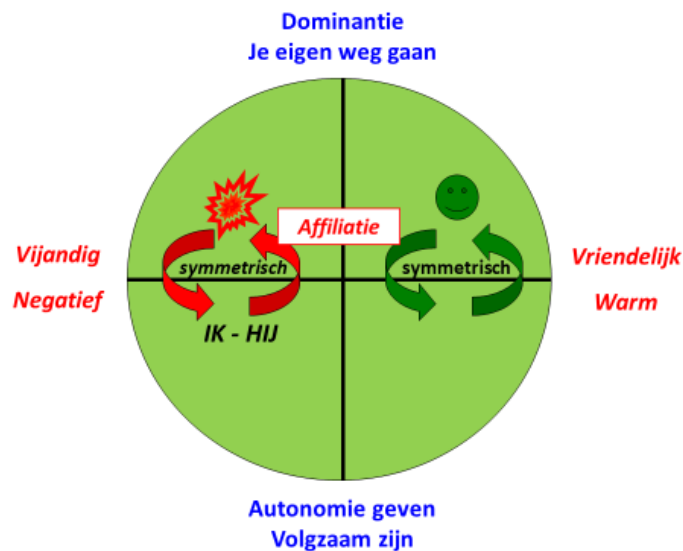
De SIG-B is grotendeels gebaseerd op de interactiemodellen van **Leary** en **Benjamin**, m.n. in onderstaande figuren de twee **dimensies Controle en Affiliatie** en de twee belangrijkste interactieprincipes **complementariteit en symmetrie**; als men hier nog niet bekend mee is, worden onderaan enkele concrete tips gegeven.

Leary interactieprincipe: *complementariteit*



1

Leary interactieprincipe: *symmetrie*



2

Het doel van de SIG-B is om de **discussie** over bejegening concreet te maken vanuit de dimensies en principes van die interactiemodellen. Dus niet om uitgebreid in te gaan op bv. hoeveel decimalen verschil er bestaan tussen begeleiders. Het gaat vooral om samen inzicht te krijgen in de bejegening en interactie tussen begeleider en cliënt. Daarbij mag ieders eigen mening en ervaring aan bod

komen, zodat er ruimte ontstaat om te zoeken naar een mogelijk betere bejegening van deze cliënt met probleemgedrag.

Immers, als een begeleider 'regie' wil krijgen over het gedrag van de cliënt, dan is het vanuit de interactiemodellen belangrijk om allereerst regie te hebben over zijn eigen gedrag en bejegening. En ook al is dit bij cliënten met probleemgedrag vaak een uitdagende en 'taai klus', uiteindelijk kan een betere bejegening wel leiden tot meer passend gedrag van de cliënt. Dat betekent wel dat de begeleider bereid moet zijn zichzelf een spiegel voor te houden middels deze SIG-B en t.a.v. thema's die hierbij een rol blijken te spelen, zoals zijn eigen emoties en zelfverzekerdheid.

Doorgaans leidt de betrokken gedragsdeskundige, liefst samen met de teamleider, deze discussie in de sfeer van een workshop.

Om de kracht van de SIG-B voluit te kunnen gebruiken, zou men zich binnen het team daarom dan ook **veilig** genoeg moeten voelen om de uitkomsten met elkaar te delen; anders is een open discussie over bejegening en intrapersonlijke factoren nauwelijks mogelijk.

De uitkomsten van de SIG-B kunnen op verschillende manieren gebruikt worden:

- om met elkaar in een team na te gaan óf en wáárin er **verschillen** in bejegening bestaan (op 4 stijlen) naar een individuele cliënt toe; kijk hiervoor vooral naar de spreiding tussen de begeleiders. Waarbij het nogmaals van belang is hier geen waardeoordeel over uit te spreken, maar om samen gewoon neutraal te benoemen hoe iedere begeleider zijn eigen bejegening nu ziet en scoort;
- om begeleiders **zelf** te laten ontdekken waar die onderlinge verschillen mogelijk mee te maken kunnen hebben, a.h.v. screenen welke **intrapersonlijke determinanten** in dit team een rol kunnen spelen (zoals aangetoond in Hoofdstuk 7 van Willems, 2016; https://pure.uvt.nl/portal/files/13463825/Willems_Challenging_11_11_2016.pdf)
 - emoties, kritische EE
 - zelfreflectie
 - proactief denken, coping
 - zelfverzekerdheid; welke sterke kanten of kernkwaliteiten heeft elke begeleider (hiervoor is de VIA Character Strengths Survey een zeer valide en betrouwbaar instrument, ook in te vullen in Nederlandse versie: <https://www.viacharacter.org/survey/account/register>)
 - opvattingen over waarom de cliënt doet zoals hij doet, die anders kunnen zijn dan vanuit diagnostiek bekend is: m.n. of hij het probleemgedrag opzettelijk doet
 - teamklimaat
- om inzicht te krijgen in hoe de eigen bejegening een rol speelt in het uitdagende gedrag van de cliënt; m.a.w., hoe kan men vanuit de bekende **interactie-principes** van complementariteit en symmetrie **begrijpen** waarom er conflicten ontstaan of wat ervoor zorgt dat er juist een prettige interactie ontstaat? En a.h.v. die principes de interactie ook langzaam steeds **prettiger** te maken.
- om als concreet **voorbeeld** te dienen bij een korte uitleg over de 2 assen van Leary (controle: dominant versus autonomie en affiliatie: vriendelijk versus negatief) en de 2 interactieprincipes (complementariteit en symmetrie). Hierdoor leren begeleiders steeds gemakkelijker en zonder vragenlijst naar de eigen bejegening kijken. Hierbij blijken de SIG-B factoren Assertieve Controle, Vriendelijk en Vijandig sterk overeen te komen met de polen Dominantie, Vriendelijkheid en Vijandigheid vanuit het interactiemodel van Leary. De factor **Steunzoekend** mag echter niet zondermeer vergeleken worden met de pool Volgzzaamheid of Autonomie geven in Leary: Autonomie geven aan de cliënt is op zich nl. een positieve bejegeningstijl, terwijl Steunzoekend voor veel begeleiders eerder het karakter heeft dat men zich afhankelijk voelt van het gedrag van een cliënt. Dit is begrijpelijk bij cliënten met sterk probleemgedrag waarvoor de SIG-B ontwikkeld is, maar heeft dus niet diezelfde lading als autonomie geven bij Leary. Bij het bespreken hiervan met een team adviseer ik dan ook nauwelijks in te gaan op die factor Steunzoekend.

- om samen de discussie aan te gaan in hoeverre het bij de ondersteuning van deze cliënt belangrijk is om als team een **eenduidige bejegeningstijl** te hanteren, in welke mate variatie daarin goed en fijn is voor de cliënt (zoals een kind ook vaker een wat verschillende stijl van zijn ouders goed kan hanteren)
- om samen met het team na te gaan of er **aanpassingen** in de bejegening zouden moeten komen; op welke van de 4 interpersoonlijke factoren wil men dan hoger of lager? Welke begeleiders zouden dan vooral hierin moeten gaan 'oefenen'? En hoe denkt men dat te gaan bereiken? Hierbij is het belangrijk de doelen klein en haalbaar te houden, bv. begin te oefenen met een andere stijl op enkele contactmomenten per dag met die cliënt, liefst proactief op contacten die je als begeleider zelf wat kunt regisseren (i.p.v. alleen reactief als er probleemgedrag optreedt)

Uiteraard kan men niet verwachten dat door een eenmalige workshop de bejegening van een team zondermeer verbetert. Dus dan zou er t.a.v. de verdere borging van dit soort voornemens m.n. coaching-on-the-job nodig zijn. Als begeleiders wat meer thuis raken in het model van Leary kan men dit model gebruiken om in dagelijkse concrete situaties snel na te gaan wat maakte dat de interactie moeizaam of juist fijn verliep, zonder daarbij steeds de SIG-B af te hoeven nemen.

De SIG-B is gratis in te vullen en men kan de uitwerking ervan krijgen via BergOp: <https://www.bergop.info/aanbod/vragenlijsten>