

Vijf herstelbevorderende processen

Visualisatie van steun

Het letterlijk voor zich zien van hun eigen resourcegroep tijdens de bijeenkomsten deed cliënten beseffen dat ze geliefd, erkend, gewaardeerd en aangemoedigd worden. Dus, de expliciete ervaring dat er mensen zijn die deel willen uitmaken van de resourcegroep, deed cliënten ervaren dat ze het niet alleen hoeven te doen en dat er hoop is op verandering. Uit de analyse bleek dat het vooral de *aanwezigheid* van de resourcegropleden was die dit gevoel uitlokte ('er zijn'), en niet zozeer de geboden praktische hulp of verdeling van taken.

Cliënt: 'Ja, weet je, tijdens zo een bespreking zit je er toch uiteindelijk met z'n allen. En ik denk dat dat ook heel prettig is. Dat je er toch weer een beetje toe doet zeg maar, dat je niet het gevoel hebt dat je verlaten wordt, of dat niemand om je geeft, dat er mensen om je heen zijn die toch samen met jou weer iets proberen te bereiken. Ik denk dat dat ook heel belangrijk is. Dat besef te hebben dat je denkt van oh, we zijn samen ergens aan bezig, er zijn in ieder geval mensen die dat met mij willen doen. [...].'

Erkenning van de belangrijke naasten

Het tweede proces dat op gang kwam in de resourcegroep heeft te maken met de erkenning van het verhaal van de belangrijke naasten. Het verdiepingsgesprek met de regieondersteuner voorafgaand aan de bijeenkomst was hierbij van groot belang. Belangrijke naasten gaven hierover aan het gevoel te hebben dat er ruimte was om hun kant van het verhaal te vertellen. Bovendien werden de resourcegroepbijeenkomsten ervaren als een podium om ervaringen te delen, inclusief eigen zorgen, angsten en behoeften. Dit verzachtte hun houding ten opzichte van de cliënt en versterkte het vertrouwen in de samenwerking met de regieondersteuner.

Moeder: 'Maar ja dat [zelfstandig wonen] is gewoon blinde paniek, bij mij.'
Casemanager: 'Ja en dat merkte ik ook echt wel inderdaad in dat verdiepingsgesprek. Toen hadden we ook al zoiets van het is wel goed als [maatschappelijk werker] daar wat meer over vertelt en hoe we dat dan aanpakken en hoe dat gaat' [...].
Maatschappelijk werker: 'Ik snap uw zorgen absoluut hoor mevrouw. Als u dat allemaal heeft meegemaakt dan kan ik me voorstellen dat het ontzettend eng is en spannend is om deze stap weer te maken.'

Activering

Het derde proces was dat de betrokkenen (cliënt en belangrijke naasten) geactiveerd werden in het herstelproces. Cliënten vertelden dat ze werden uitgedaagd om hun eigen resourcegroepplan te maken, te beslissen welke onderwerpen besproken zouden worden en het voortouw te nemen tijdens de resourcegroepbijeenkomsten. Dit maakte dat de

resourcegroepenmethode hen motiveerde om actief na te denken over hun behoeften, wensen, kwetsbaarheden, relaties en toekomstperspectieven. Bovendien gaf het hardop uitspreken van hun hersteldoelen en lastigheden ten opzichte van hun belangrijke naasten tijdens de bijeenkomsten cliënten een gevoel van extra verantwoordelijkheid en motivatie om aan de slag te gaan met de doelen.

Niet alleen voelden cliënten zich geactiveerd, dit gold ook voor belangrijke andere betrokkenen. Doordat de cliënt aangemoedigd werd om alle mensen die belangrijk zijn voor hem uit te nodigen voor de resourcegroep, werd in sommige groepen de steun uitgebreid buiten de binnenste kring (bijvoorbeeld vrienden, broers en/of zussen). Zij waren aanwezig bij de bijeenkomsten en werden zo actieve samenwerkingspartners. Daarnaast werden de belangrijke naasten tijdens de bijeenkomsten uitgedaagd om te reflecteren op het effect van hun eigen gedrag op het herstel van de cliënt. Dit maakte dat er ook dingen veranderden in de interacties in het dagelijks leven, dus buiten de bijeenkomsten om. Dit betekende overigens niet dat het werken met een resourcegroep altijd tot een toename van contactmomenten leidde. Soms was het juist nodig om onderling wat meer afstand te nemen of duidelijkere grenzen naar elkaar aan te geven. Ook werd duidelijk wanneer er bijvoorbeeld kennis (en daarmee begrip) over de ziekte van de cliënt miste en kon daar door de casemanager op ingespeeld worden.

Broer: 'En ik kan me voorstellen dat als je het alleen doet dat je dan eerder geneigd bent om te denken, ik kan het nog wel even uitstellen. En in dit geval zijn we met z'n allen, [...] ik denk dat dat hem sturing en focus geeft om te werken aan zijn toekomstbeeld. Het activeert hem denk ik, het zet hem - en ons ook - aan.'

Openheid

De setting van een resourcegroepbijeenkomst maakte dat er openheid (vierde proces) ontstond in de onderlinge communicatie binnen het steunsysteem. Verwachtingen en verantwoordelijkheden werden openhartig besproken en tegen het licht gehouden. Soms bleek er sprake van ingesleten patronen die eigenlijk niet meer zo effectief waren, en die vooral voortkwamen uit angst. De eerder beschreven processen 'erkenning' en 'activering' bleken essentieel voor het ontstaan van openheid.

Cliënt: 'Ik vind het fijn om een vast moment te hebben dat iedereen eerlijk en open is. Dan hoeven de zware dingen ook niet in de tussentijd te spelen. En ik ben erachter gekomen dat mijn familie dat niet goed direct met elkaar kan bespreken. Nu kunnen we allemaal ons zegje doen in die bijeenkomsten, ja dat is goed en vind ik prettig.'

Integratie

Het laatste, maar niet het minst belangrijke proces dat volgens onze observaties op gang kwam was integratie. Kenmerkend voor het hebben van een ernstige psychische aandoening is het ervaren van moeilijkheden op meerdere domeinen in het leven. De resourcegroepbijeenkomsten brachten de mensen die horen bij deze verschillende domeinen bij elkaar. Cliënten hadden hierdoor het idee dat er een completer beeld ontstond van hun situatie en wie ze zijn. Hiernaast kon de zorg en ondersteuning beter afgestemd worden omdat de betrokken professionals (soms van verschillende teams of organisaties) elkaar ontmoetten tijdens de bijeenkomsten.

Maatschappelijk werker: 'Nou nu is het meer een systeem, het is niet alleen hem maar het is heel zijn systeem eromheen. En daardoor voel je je meer... Ja, hoe zeg je dat... Je kent nu meer van zijn leven.'

Drie belemmerende factoren

Daarnaast werden in het kwalitatieve onderzoek drie factoren gevonden die het opstarten van een resourcegroep belemmerden.

Implementatie

Allereerst bleek dat het implementeren van de resourcegroepenmethodiek in de dagelijkse praktijk extra tijd vroeg voor de betrokken hulpverlener. Met name voor het voeren van de verdiepingsgesprekken met de genomineerde resourcegroepleden en het goed voorbereiden van de bijeenkomsten met de cliënt was meer tijd nodig. Dat was soms lastig in te plannen binnen de dagelijkse werkzaamheden. Hoewel de hulpverleners het als een waardevolle investering beschouwden, lukte het door tijdsdruk, hoge caseloads, ziekte en reorganisaties niet altijd om deze tijd ook daadwerkelijk vrij te maken. Hierdoor liep de implementatie vertraging op, en in sommige gevallen kwam een resourcegroep helemaal niet van de grond.

Casemanager: 'Ja, ik vind er gewoon de tijd niet voor. Het is frustrerend hoor. Ik bedoel, er zijn meer dingen waar je niet aan toe komt. Want op zich, het concept, dat is gewoon heel mooi.'

Overheersend netwerk

De tweede belemmerende factor was een overheersend of een complex en overbetrokken netwerk. Wanneer de belangrijke naasten tijdens de resourcegroepbijeenkomst te oordelend, sturend of emotioneel waren ging het in de bijeenkomst niet meer over het herstel van de cliënt maar werd dat overschaduwd door de inbreng of attitude van de belangrijke naasten. Bovendien bleken spanningen tussen de resourcegroepleden uit het eigen netwerk, bijvoorbeeld gevoelens van schuld, teleurstelling of geheimen, complicerend voor het opzetten van een goed functionerende resourcegroep. Uit het onderzoek bleek dat in deze gevallen er te snel door de voorbereidingsfase heen was gegaan en dat het nodig was om een stapje terug te gaan. Concreet betekende dit dat er vaak meerdere

verdiepingsgesprekken nodig waren voor er een constructieve sfeer kon ontstaan in de resourcegroepbijeenkomsten waarin ruimte was voor de hersteldoelen van de cliënt.

Vriend: 'Ja, ik moest dan soms wel op mijn tong bijten. Mijn frustraties... Ja, ik vond het daar niet echt de plek voor om die uit te spreken maar ik vond het soms wel lastig om vooral met [moeder] om te gaan. [..]. En dat zorgt er soms wel een beetje voor dat je met een nare bijsmaak daar heen ging ja. En dat ik daar toch ook ... ja negatiever zat.'

Spanningen en stress

Als laatste bleek dat de setting van een resourcegroepbijeenkomst stressvol kon zijn voor de cliënt en gevoelens van kwetsbaarheid, onzekerheid en zwakte kon uitlokken. Cliënten vonden het soms spannend en onprettig om zich open te stellen en met hun kwetsbaarheden het middelpunt te zijn van een bijeenkomst. Dit was met name het geval wanneer psychische symptomen en gerelateerde problemen, zoals bijvoorbeeld achterdocht, angst en lage concentratie, niet voldoende erkend werden. Cliënten werden dan in een positie geplaatst die ze voor hun gevoel niet konden waarmaken, en dit zorgde voor een sfeer van teleurstelling en onbegrip in de resourcegroep.

Cliënt: 'Ja, het examengevoel. Zo van, heb ik de afgelopen periode een voldoende gehaald of niet. Ik denk dat dat het een beetje is. En elke keer als er dan voor mijn gevoel en stapje terug is, dan heb ik het idee dat ik het moet verantwoorden waarom ik dan heb "gefaald" voor mijn gevoel.'

Interpersoonlijke processen

Er werd vervolgens gekeken naar de interpersoonlijke processen die op gang kwamen tussen leden van de resourcegroep, en welke invloed ze hadden op het herstel van de cliënt. De ontwikkeling van vier specifieke resourcegroepen werd uitgebreid beschreven. Belangrijke sleutelmomenten, de ontwikkelingen, worstelingen en veranderingen in deze vier verhalen werden benoemd (Tjaden et al., 2020b).

Regisseur ben je niet ineens, dat word je

In de resourcegroepenmethodiek worden cliënten aangemoedigd om de regisseur van hun groep te zijn en verantwoordelijkheid en eigenaarschap te nemen op hun pad naar herstel. De studie laat echter zien dat dit in de praktijk behoorlijk lastig kan zijn om uit te voeren. De meeste resourcegroepleden hebben een lange geschiedenis met elkaar, waarin bepaalde interactiepatronen zijn ontstaan. Dat wil zeggen, als gevolg van moeilijke jaren waarin de psychische ziekte een dominante rol speelde, waren veel van de verhoudingen binnen de resourcegroep gekleurd door patronen van bijvoorbeeld afhankelijkheid, risicopreventie, controle en ongelijkwaardigheid. Het onderzoek maakt duidelijk dat het een cliënt daarom niet zomaar kan worden opgelegd om de regisseur van de resourcegroep te zijn. Hiervoor is het nodig dat er beweging ontstaat in de sociale interacties en dat ook de andere

resourcegroepleden veranderen Uit het onderzoek bleek dat dit geen gemakkelijk proces is. Het is een hobbelige weg, die gepaard gaat met allerlei worstelingen en veranderingen voor iedereen.

Verandering van rollen en doorbreken van patronen

Het onderzoek suggereert dat het voor het herstel van de cliënt heel belangrijk is dat de bestaande rollen van de cliënt en diens resourcegroepleden veranderen en dat de oude, ongelijkwaardige patronen worden doorbroken. De resourcegroepbijeenkomsten kunnen dienen als een platform waarin gezamenlijk kan worden gezocht naar een nieuw evenwicht in de relatie en waarin nieuw gedrag kan worden uitprobeer, binnen een veilige omgeving. Hiermee komt er ruimte in de resourcegroep waarin eigenaarschap en regie van de cliënt kunnen groeien.

Reflectie en openheid

Voor het daadwerkelijk veranderen van de rollen en patronen binnen een sociale relatie bleek het essentieel te zijn om de onderliggende emoties, angsten en meningen van iedereen (cliënten, hun belangrijke naasten en de professionals) uitvoerig met elkaar te bespreken. Ieder lid van de resourcegroep moet het gevoel hebben dat er ruimte is om zijn verhaal te uiten en vragen te stellen. Dit hoeft niet altijd tijdens de bijeenkomst te zijn, maar dat kan bijvoorbeeld ook in een apart gesprek met de betrokkenen. Dit is heel belangrijk voor de bereidheid van de resourcegroepleden om ook naar zichzelf te kijken, en te bedenken wat zij anders kunnen doen om de gestelde doelen te bereiken. En ook om te bedenken wat ze nodig hebben om daadwerkelijk in de doelen te geloven en eraan mee te werken. Er is een belangrijke rol voor de professional (of: regieondersteuner) weggelegd bij het ondersteunen en aanmoedigen van de resourcegroepleden om de voorwaarden te creëren waaronder de cliënt het voortouw kan nemen. Hoewel dit een zeer actieve rol is, is het niet gericht op het bepalen van de uitkomsten ervan. Dat is namelijk aan de cliënt en zijn systeem, ieder zal dat op zijn eigen manier doen. Maar de professional kan door vragen te stellen en nieuwsgierigheid te tonen helpen om verschillende perspectieven mee te nemen in een beslissing of kwetsbaarheden te (h)erkennen.