



Onbegrepen gedrag bij dementie: ‘Krijg ook inzicht in rustige momenten’



Een veilige werkcultuur, multidisciplinaire kijk, methodische aanpak en het goed kennen van de bewoner. Het zijn allemaal onderdelen die kunnen bijdragen aan grip op onbegrepen gedrag. Experts deelden hun inzichten en methodes tijdens de sessie ‘Wat te doen bij onbegrepen gedrag bij dementie?’ op het afgelopen Waardigheid en trots-congres.

‘80 tot 90% van mensen met dementie laat onbegrepen gedrag zien’, vertelt Vilans-adviseur Tara Koenders. ‘Het gaat hierbij om gedrag dat de persoon of diens omgeving moeilijk vindt om mee om te gaan. Een aantal methodes ondersteunen goed bij de aanpak van onbegrepen gedrag. Denk bijvoorbeeld aan [GRIP](#), [Dementia Care Mapping](#), [ABCs-methode](#), en de [STIP-methode](#).’

4 uitgangspunten

Welke methode je ook kiest, een aantal succesvolle kenmerken komen altijd terug:

1. **Leer de bewoner kennen.** Wie is de bewoner? Waar komt de bewoner vandaan? Wat waren bijvoorbeeld de hobby's van die persoon? Houd daarbij ook goed oog voor de persoon van nu, want

mensen kunnen veranderen door dementie

2. **Ga met elkaar in gesprek, liefst met mensen met meerdere disciplines.** Onbegrepen gedrag kan zo ingewikkeld zijn, dat kun je niet in je eentje oplossen. Iedereen kijkt weer anders vanuit diens professie. Samen krijg je een vollediger beeld. Denk hierbij niet alleen aan je collega's, maar ook aan familieleden en vrijwilligers.
3. **Kies voor een methodische aanpak.** Een methodische aanpak bestaat uit samen onderzoeken wat het probleem is. Vervolgens zet je gerichte acties uit en evalueer je met elkaar om daarna de acties aan te passen, te stoppen of ver uit te voeren
4. **Zorg dat de methode goed wordt toegepast.** Als jouw organisatie hier aandacht voor heeft, wordt er meer resultaat bereikt met de methode.

Methodische cirkel

'De methodische cirkel in de richtlijn [Probleemgedrag bij mensen met dementie](#) laat overzichtelijk zien hoe je methodisch kunt werken met elkaar', vertelt Marieke Kuijt, GZ-psycholoog bij WoonZorgCentra Haaglanden (WZH). 'Alles begint bij een beschrijving en een verheldering van het probleem. Vervolgens maak je een analyse en op basis daarvan ontwikkel je een plan met acties op maat. Die ga je uitvoeren en met elkaar evalueren.'

Voor wie is dit een probleem?

Marieke: 'Zo hadden wij een 70-jarige bewoner die regelmatig meubels verplaatste. In de verheldering vroegen we bijvoorbeeld: Voor wie is het een probleem? Voor meneer zelf kan het namelijk fijne dagbesteding zijn. Toch kunnen andere bewoners er wel last van hebben. Ook kunnen er zo gevaarlijke situaties en conflicten ontstaan en is het risico op vallen groot voor meneer, omdat hij lichamelijk niet zo stabiel is.'

Factoren waar je zicht op moet hebben

Marieke: 'We hebben een aantal belangrijke factoren in kaart gebracht bij deze bewoner. Namelijk: lichamelijke gezondheid, neurologische schade, hoe hij omgaat met uitdagingen en omgevingsfactoren. Deze man hield bijvoorbeeld zorg af tijdens het wassen. We ontdekten dat hij door artrose pijnklachten had. Toen zijn we gaan inzetten op het hem zo comfortabel mogelijk maken. Ook was hij erg gesteld op lichamelijke privacy. Bij het wassen hielden mijn collega's hier vervolgens rekening mee door bepaalde delen van zijn lichaam te bedekken.'

Werk samen met familie

Daarnaast kan het verleden veel inzicht geven. Marieke: 'Zo werkte meneer vroeger als conciërge. Hij was dus gewend aan het verschuiven van meubilair en zag dit nog steeds als zijn taak. Daarnaast is het belangrijk om samen te werken met familieleden. Blijf zeker ook bij hen vragen en onderzoeken. Dankzij familieleden bleven

we dingen over hem ontdekken die echt heel helpend waren.’

Signaleringsplan

‘Een andere methode die je kunt inzetten is het Signaleringsplan’, vertelt Manon Konings-Schook, locatieverpleegkundige bij WZH. ‘Je ziet vaak dat medewerkers aandacht hebben voor wanneer het niet goed gaat. Maar je wilt ook in kaart hebben wat er gebeurt als het wel goed gaat. Dat kan je dan namelijk gaan versterken. In het signaleringsplan is dat fase groen. Je beschrijft hoe dat eruitziet en welke acties daarbij horen. Dit doe je ook voor fase oranje (toenemend probleemgedrag) en fase rood (alarmfase). Het is fijn om te weten wat je kunt doen als het gedrag uit de hand loopt. Dat geeft rust bij medewerkers.’

Meer weten over het Signaleringsplan? [Bekijk dan deze presentatie \(pdf\)](#)

Werken aan acceptatie

Soms komt het ook voor dat er niet altijd een oplossing is voor onbegrepen gedrag. Ook daar kan het signaleringsplan bij helpen. Manon: ‘Als 10% gedrag is waar je niet zo goed mee om kan gaan, maar 70% gaat wel goed, dan krijgt het team ook positieve feedback. Dat kan helpen voor acceptatie van het onbegrepen gedrag. Daarnaast helpt het om contact te houden met de realiteit. Soms blijkt uit een meting dat onbegrepen gedrag minder vaak voorkomt dan medewerkers denken.’

Wat is er nodig op organisatieniveau?

Tot slot is het ook belangrijk dat de zorgorganisatie zelf een aantal dingen goed regelt. Met [deze praatplaat](#) kan je dit bespreekbaar maken in je team. Tara: ‘Het is belangrijk om kennis te vergroten van medewerkers door voldoende opleiding en training. Het goed samenwerken vraagt daarnaast om een veilige werkcultuur, waarin medewerkers ook om hulp durven te vragen. En het is belangrijk dat er een eenduidige en heldere werkwijze bestaat. Je wil voorkomen dat een professional onbegrepen gedrag ziet, maar dan vervolgens niet weet wat de aanpak binnen een organisatie is.’



HOE KAN MIJN ORGANISATIE MIJ ONDERSTEUNEN BIJ OMGAAN MET ONBEGREPEN GEDRAG?

Opleiding en training

Beschik je vanuit je vooropleiding over voldoende kennis? Biedt de zorgorganisatie relevante trainingen aan? En krijg je de ruimte om deze te volgen?



Samenwerking met collega's

Lukt het om samen met je collega's tot een goede aanpak te komen? Kun je veilig sparren met je collega's en leidinggevende?



Eenduidige & heldere werkwijze

Werken jullie met één aanpak voor onbegrepen gedrag? Zijn er duidelijke richtlijnen en werkafspraken binnen jullie team of organisatie?



Tijd en personeel

Heb je voldoende tijd om je te verdiepen in bewoners om de oorzaak van hun gedrag te kunnen achterhalen? Zo niet, wat kun je daaraan doen?



©Vilans. Wil je meer weten over onbegrepen gedrag? Kijk op: zorgvoorbeter.nl/probleemgedrag-ouderen

Praatplaat onbegrepen gedrag

Omgaan met werkdruk

En tot slot is voldoende tijd en personeel belangrijk. Tara: 'Dit komt door alle ontwikkelingen steeds meer onder druk te staan. Maar de andere kant is: Als je geen aandacht hebt voor onbegrepen gedrag, kan dit zich steeds vaker voordoen. Dat zorgt weer voor veel onrust, hoge werkdruk en minder werkplezier in het team. Allemaal zaken die je juist wil voorkomen.'

Talkshow onbegrepen gedrag bij dementie

In deze sessie staan Tara Koenders (adviseur bij Vilans), Manon Schook (locatieverpleegkundige bij WZH) en Marieke Kuijt (GZ-psycholoog bij WZH) stil bij verschillende methodieken rondom probleemgedrag. Ze maken daarin een vertaalslag naar de praktijk. Daarnaast is er ook ruimte om te kijken naar je eigen gedrag? Hoe kun je deze positief inzetten, welke vaardigheden komen hierbij kijken?

Bekijk hieronder de opname van deze sessie:

Kijk ook andere sessies van het Waardigheid en trots-congres 2022, de talkshow en de plannen van minister Conny Helder terug.

- [Naar de terugblik van het congres](#)

Meer weten

- [Lees over omgaan met onbegrepen gedrag bij dementie op Zorg voor Beter](#)
- Lees het artikel [Meer ondersteuning vanuit organisatie nodig bij onbegrepen gedrag](#)
- [Zes pijlers om onbegrepen gedrag te verklaren](#)

tags:

[Dementie](#) (151), [Onbegrepen gedrag](#) (18)

thema:

[Persoonsgerichte zorg en ondersteuning](#) (246)