

WAT HOUDT NORMALISEREN IN VOOR JEUGDARTSEN EN JEUGDVERPLEEGKUNDIGEN

Het percentage jongeren dat jeugdhulp ontvangt stijgt al jaren. Is er iets mis met deze jongeren of ligt het ook aan de maatschappij waarin we leven? Als we de oorzaken van problemen teveel neerleggen bij het individu raakt de (maatschappelijke) context uit beeld. Als reactie hierop en als tegengeluid horen we veel om ons heen: "We moeten meer normaliseren en de-medicaliseren". Maar wat is dat nou eigenlijk? En hoe geven jeugdartsen en verpleegkundigen van de jeugdgezondheidszorg daar invulling aan?

"Het is een raar woord, hoe vaker je het zegt hoe gekker het gaat klinken. Ik gun dat er heel veel variaties van normaal zijn"

"Niet alles is bijzonder ofzo"

"Met ouders het gesprek aangaan. Dit hoort erbij, dit kan je verwachten. Het is ook goed om kinderen daarin op te voeden"

Wat is van invloed op een normaliserende houding?

Rol van de GGD

De GGD is makkelijk te benaderen, hierdoor kunnen ouders gemakkelijk een vraag stellen of even sparren.

De GGD ziet alle kinderen gedurende de periode 0-18, jaar. Zij weten hoe het kind zich op mentaal, sociaal en fysiek gebied ontwikkelt en hierover hebben zij dossieropbouw. Met veruit de meeste kinderen gaat het goed. Hierdoor staat de normale ontwikkeling van het kind centraal.

De GGD heeft een brede kijk op het kind (fysiek, mentaal, sociaal), hierdoor zijn zij in staat om linken te leggen tussen deze gebieden en bredere verklaringen te geven. *"Wij kunnen heel breed kijken, dat is ons sterkste punt. We kunnen en kijken naar gezondheid, en we kunnen kijken wat normaal is. We kunnen heel goed normaliseren omdat we alle kinderen bijna zien. Ik denk dat daar een hele grote toegevoegde waarde in zit"*.

Doordat de GGD alle kinderen over zo'n lange tijd ziet, kent de professional (de context van) het gezin. Dit kan helpen de situatie te verklaren en eventuele verdere problemen te voorkomen.

Het gedachtegoed van de positieve gezondheid dat wordt gebruikt binnen de GGD kan behulpzaam zijn bij het normaliseren.



De professionele ontwikkeling

Een uitgebreid inwerkprogramma sterkt een (beginnende) professional.

Werkervaring, "meters maken", kan ervoor zorgen dat een professional zich zekerder voelt om zaken soms te normaliseren. Een professional moet het vertrouwen voelen om soms af te wijken van de norm.

Als professionals inhoudelijk worden geschoold, bijvoorbeeld over de ontwikkeling van het kind en medicalisering, zorgt dit voor visie en zekerheid ten aanzien van het normaliserend handelen. *"Eén keer per maand een scholing, verplichte bijscholing, dus dat is natuurlijk wel een plek waar dat zou kunnen, Wat is het nou en hoe kan je ermee werken, gewoon mee oefenen. Zoals dat nu ook bij positieve gezondheid gebeurt"*

Uitstapjes naar andere sectoren werken ook visievormend.



Persoonlijkheid, affiniteit en gespreksvaardigheden

Persoonlijkheid, normen en waarden, de eigen jeugd en socialisatie, het hebben van eigen kinderen, zijn belangrijk (geweest) voor het vormen van een visie ten aanzien van normaliseren.

Als professionals affiniteit hebben met het gedachtegoed van normaliseren hebben ze duidelijker voor ogen wat ze hiervan vinden en hoe ze dit (willen) uitdragen. Ook het zich bewust zijn van maatschappelijke factoren en hoe deze doorwerken in de spreekkamer kan bijdragen aan een normaliserende houding.

De tijd krijgen en nemen voor gesprekken om een basis te leggen en een vertrouwensband op te bouwen, zeker voor het eerste kennismakingsgesprek.

Een goed beeld van de situatie krijgen door goed uit te vragen en een goede anamnese af te nemen.

Het hebben van een open houding, zonder oordeel, waarin vertrouwen wordt gegeven. *“Dat moet je niet zo snel doen en onze valkuil is natuurlijk altijd dat we te snel adviezen geven hè, dat we te praktisch zijn. Dat is ook heel fijn om te doen hè, het is heel fijn om te zeggen van oh je moet zus en zo doen, dan gaat het goed”*

Motiverende gespreksvoering kan een handig middel zijn. *“Motiverende gespreksvoering is heel helpend, met name het oefenen hierin. Vaak denk je dat goed bezig bent maar als je dan gespiegeld wordt zie je je valkuilen: “ik was toch best sturend”. Daar zit een stukje training in.”*



Reflectie en collegiale uitwisseling

Het reflecteren op de eigen rol: als professional, als mens en het samenspel tussen deze.

Intervisiemomenten met collega's, uiteenlopend van morele en maatschappelijke vraagstukken tot wat we nu eigenlijk wel of niet normaal vinden in de ontwikkeling van een kind.

Reflectieve gesprekken met collega's tijdens bijeenkomsten maar ook zeker in de wandelgangen waar waardevolle gesprekken ontstaan.

“... Voor mij was het doel van die bijeenkomst: wat verstaan wij nou onder normaliseren. Daar heeft iedereen zijn uitspraken over gedaan. ... De volgende stap is dat we dat in onze teamgesprekken ook met elkaar gaan bespreken ... zodat we allemaal de neus dezelfde kant op hebben. Zodat we dat ook naar onze ketenpartners kunnen uitdragen. Dat als wanneer ouders bij ons komen of bij de jeugd vpk, we allemaal hetzelfde kunnen zeggen, vinden en voelen. Maar je moet het eerst binnen je organisatie goed neerzetten voor we dat naar onze ketenpartners gaan uiten”



Samenwerking

Om te kunnen normaliseren is zichtbaarheid van de organisatie belangrijk.

Het is belangrijk dat samenwerkingspartners op de hoogte zijn van elkaar en elkaars werkwijze. *“Maar er zijn nog wel eens hulpverleners die niet zo goed weten wat wij doen, en eh, ja, wat wij te bieden hebben, hoe we werken, dat is nog wel eens wat minimaal”*

Korte lijntjes met samenwerkingspartners zijn belangrijk om snel te kunnen schakelen en optimaal te profiteren van elkaars expertise. Dit kan worden geïnitieerd door de professional zelf maar dit kan ook breder worden ingezet door de organisatie.

Terugkoppelingen door samenwerkingspartners kunnen zorgen voor een lerend effect.

