

Stanton en Schwartz revisited

Verslag van de workshop van Clemens Janzing op de NVGP-studiedag.

Na het einde van de eerste algemene lezing zocht iedereen zijn weg naar een workshop-lokaal. Het lokaal dat ik zocht had de naam Parijs, dus dat moest goed komen. Vol herinneringen aan de stad stapte ik het lokaal binnen en onmiddellijk werd ik overvallen door gedachte: zit ik wel goed? Ik was toch bij het congres 'De groep maakt het verschil'? De opstelling van het workshoplokaal deed echter anders vermoeden. Een lange vergadertafel met daarop zorgvuldig neergelegd schrijfgerei en heerlijke stoelen... ik dacht even een vergadering bij te gaan wonen van een multinational waar we het over het grote geld zouden hebben, geld wat in deze tijd in onze beroepsgroep steeds schaarser wordt. Enkele van mijn groepsgenoten keken de ruimte binnen en vroegen zich hardop hetzelfde af.

Nadat iedereen zijn plek aan de lange tafel had gevonden begon Clemens Janzing zijn workshop. Voor mij als jonge professional begon er een nuttige en boeiende geschiedenis. Janzing vertelde met veel enthousiasme over Chesnut Lodge, een psychiatrisch ziekenhuis in de jaren 1908 tot 1996, waar onderzoek werd gedaan door de socioloog Dr. Schwartz en de psychiater Dr. Stanton. In hun boek *The mental hospital: A study of institutional participation in psychiatric illness and treatment* (NY,

Basic Books, 1954) deden zij verslag van het onderzoek binnen de afdeling waar men vrouwen behandelde. De centrale onderzoeksvragen: wat gebeurt er met de patiënten en wat gebeurt er met het behandelteam? Middels observaties maakte Schwartz aantekeningen over het behandelteam, de patiënten en hun vermoedelijke onderlinge relaties. Enkele bevindingen van Schwartz:

- 1) er is een samenhang tussen welbevinden van patiënten en stafleden
- 2) tekorten (financieel en personeel) hebben meer beperkende oplossingen bij het begeleiden van patiënten tot gevolg
- 3) angst van het personeel voor patiënten is een betrouwbaar signaal van wanorde
- 4) bij een inadequate formele organisatiestructuur vallen medewerkers terug op informele, niet uitgesproken besluiten.

Na al die bevindingen doorgesproken te hebben, gingen we in groepen uiteen. Aan de hand van het situatie-taak-actie-resultaat (STAR)-model bespraken we welke bevindingen herkenbaar waren op onze eigen werkplekken en in de tijd van nu. In onze subgroep werden al snel verschillende herkenningen besproken. Het bleek dat de bevindingen van toen met gemak toe te passen zijn in de behandelomgeving van nu. Zo vertelde een collega dat

er veel onrust was in de instelling door een verhuizing. Er werd getracht om zo snel als mogelijk alles op orde te brengen door het veiligstellen van de structuur voor zowel patiënten als medewerkers, maar na enige tijd bleek het klimaat veranderd: de behandelmedewerkers leken regels op te leggen in plaats van het overleg aan te gaan met de patiënten. Het behandelteam probeerde op deze wijze in onduidelijke tijden de structuur te waarborgen, wat niet goed uitpakte. Om dit proces te kantelen, werden inter-

visiebijeenkomsten weer opgestart, waardoor er uiteindelijk weer een positieve behandelcultuur kon ontstaan. Bij terugkomst in 'Parijs' bleek dat de bevindingen van Schwartz voor iedere subgroep herkenbaar waren. Het verleden blijkt ook nu weer de toekomst te regeren.

Klaartje van Hest

GZ psycholoog

klaartjevanhest@hotmail.com