

Verwijzersdag 16 juni 2026

Mirjam Hospers

Handelingsverlegenheid

Definitie

- Handelingsverlegenheid betekent dat je niet handelt of niet weet hoe te handelen, ook al zijn er duidelijke signalen van zorg of risico's bij een cliënt en/of een relatie.

Handelingsverlegenheid overkomt iedereen!

Handelingsverlegenheid

Vaak genoemde risico situaties in ons netwerk:

- Suïcidaliteit
- Agressie
- Middelengebruik

In de workshops oefenen met individuele technieken. Nu: wat doen we als netwerk?

Oorzaken handelingsverlegenheid

- Je twijfelt of je de situatie correct inschat en of je de signalen wel goed interpreteert. Dit kan vooral lastig zijn bij “het niet pluis gevoel”.
- Je hebt nog niet veel ervaring waardoor je niet weet wat je kunt doen of wat je kunt zeggen.
- Je raakt in conflict met je eigen normen en waarden.
- Je bent bang voor de gevolgen. Wat als je de veiligheid niet goed inschat of wat als de vertrouwensrelatie met je cliënt beschadigd raakt?
- Je ervaart de situatie als stressvol omdat de cliënt of een relatie heel emotioneel is.
- De interpersoonlijke dynamiek van de cliënt maakt dat je je klein en onbekwaam voelt.
- Je ervaart weinig steun, begeleiding of beleid vanuit je organisatie.
- De situatie is dermate complex dat je het niet meer alleen aan kunt.

Handelingsverlegenheid: conflict van normen en waarden

Normen: gedragsregels die uit waarden voortkomen

Waarden: wat iemand belangrijk vindt

- Cliënten en hun relaties hebben waarden
- Je hebt zelf als hulpverlener en mens waarden
- Je organisatie en het LZV-netwerk hebben waarden
- In wetten en beroepscode's zijn ook waarden verankerd

Handelingsverlegenheid: conflict van normen en waarden

1. Herken het dilemma.
2. Wat zijn de conflicterende waarden? Bijvoorbeeld autonomie vs bescherming, gelijkwaardig vs respect voor cultuur
3. Stel jezelf de vraag: waarom raakt mij dit? Wat is mijn morele dilemma?
4. Stel vragen aan de cliënt en/of de relatie over de waarden waarmee je botst: wat betekent dit voor je en waarom? **Begrip hebben voor een waarde betekent niet dat je het accepteert.**
5. Bespreek de conflicterende waarden met een collega en/of werkbegeleider. Hoe kun je er mee om gaan? Toets samen het morele dilemma aan de waarden van jezelf, je organisatie en je beroepscode.

Handelingsverlegenheid: conflict van normen en waarden

- Autonomie
- Veiligheid
- Respect
- Eerlijkheid
- Loyaliteit
- Vrijheid
- Gelijkwaardigheid
- Verantwoordelijkheid
- Menswaardig
- Betrouwbaarheid
- Zorgzaamheid
- Privacy
- Professionaliteit
- Onafhankelijkheid
- Discipline
- Compassie
- Rechtvaardigheid
- Empathie

Van handelingsverlegenheid naar handelingsbekwaam: een algemene zoektocht

- In welke situaties voel ik me handelingsverlegen?
- Welke vaardigheden kan ik ontwikkelen?
- Welke kennis heb ik nodig van binnen en buiten mijn eigen organisatie?
- Welke steun heb ik nodig van binnen en buiten mijn eigen organisatie?
- Hoe reageer ik op mijn gevoel van handelingsverlegenheid? Wat doe ik met dat gevoel?
- Wat zijn mijn eigen grenzen? Welke normen en waarden van mij spelen mogelijk een rol?

Van handelingsverlegenheid naar handelingsbekwaam: stel jezelf de vraag!

- Kan ik het alleen met de cliënt en de relaties oplossen of niet?
- Kan ik het samen met mensen uit mijn eigen organisatie, de cliënt en relaties oplossen of niet?
- Kan ik het samen met de mogelijkheden van een andere professional uit het LZV-netwerk, de cliënt en de relaties oplossen of niet? Interdisciplinair, bijvoorbeeld met de SPV-LZV.
- Kan ik het met meerdere mensen uit het LZV-netwerk, de cliënt en de relaties samen oplossen of niet? Multidisciplinair.

Van handelingsverlegenheid naar handelingsbekwaam

- Bespreek je handelingsverlegenheid voor jezelf met een collega, met een maatje, tijdens intervisie van je team of overleg met een werkbegeleider
- Bespreek je handelingsverlegenheid voor het geheel met een verantwoordelijke, in het regionaal coördinatie overleg, in de regionale LZV intervisie, met een SPV-LZV of met een adviseur van de Waag of Jellinek.

Hoe doe je dat samen in een netwerk?

Interdisciplinair overleg of multidisciplinair overleg

Risico's in groepsdynamiek:

1. Doordrukken
2. Jumping to conclusions
3. Jumping to solutions
4. Onverschilligheid: we hebben overlegd dus ik heb mijn taak gedaan
5. Een snelle compromis: 2x halfvol + 2x halfleeg = 2x niks
6. De minderheid accepteert wat de meerderheid wil

Hoe doe je dat samen in een netwerk?

Interdisciplinair overleg of multidisciplinair overleg

Van overleg naar tijdelijke teams

Benodigdheden:

1. Betrek de veteraan en de relaties.
2. Zorg voor voldoende kennis over de casus, de mogelijkheden in het netwerk en het beleid in risicovolle situaties
3. Stel samen het risico vast, schets scenario's en zoek hierin oplossingen.
4. Eén overleg is niet genoeg.
5. Stel vast wie de procescoördinatie doet.
6. Stel samen acties vast en actiehouders.
7. Zorg voor een goede dynamiek in het overleg.

Vragen of opmerkingen?

m.hospers@degroenepraktijk.org