1 nummer • jaargang 5 • mei 2014

Breedbeeld

opinie-magazine

BureauJeugdzorgDrenthe

Praktijkschets
Blijvend werken aan veiligheid vanuit Signs of Safety
vijf jaar later

Praat met mensen

Moord en misbruik in de gemeente

'Jeugdzorg niet te filmen'

Met medewerking van Joke Wiggerink, Cees Wierda, Manna van 't Slot, Liane Pol, Ard van der Tuuk, Peter Voerman, Andrew Turnell, Alex Pitstra, Rosan Breman, Josien Kragt, Marieke Vogel, Johanna Hommenga, oma 'Loes', Henk Thijs, Janny Blom, Ria Hogervorst, Ton Bargeman, Rolien van de Beld, Jacobien Verbaan, Alette Oosterhuis, Lolita Jhinkoe-Rai, Jolanda Weersing, Annemiek Zijlstra en Jaccoline Caprino.

4 Joke Wiggerink, adjunct-directeur van Bureau Jeugdzorg Drenthe en voorvechtster van de Signs-of-Safety- benaderingswijze, vertelt hoe zij er dagelijks mee werkt in **verwacht het beste krijg iets beters**

6 Manna van 't Slot en Liane Pol, gedragswetenschappers bij BJZ , vertellen hoe Signs of Safety geleid heeft tot een geheel nieuwe invulling van hun rol in **parallel universum in praktijk**

8 De provincie Drenthe neemt afscheid van de jeugdzorg. We staan even stil bij wat bereikt is in **terugblik op de Drentse jeugdzorg**

10 Andrew Turnell, grondlegger van Signs of Safety en behoeder van de integriteit van de toepassing ervan, spreekt zich uit over wat hij ziet gebeuren in **blijf bij dat waar het om gaat**

12 Alex Pitstra & Rosan Breman maakten een film over Signs of Safety in opdracht van Bureau Jeugdzorg Drenthe en blikken hierop terug in **jeugdzorg niet te filmen?**

14 Josien Kragt, acteerde als moeder in de film Signs of Safety met echte hulpverleners en zij vertelt erover in **als actrice merkte ik het verschil**

16 Marieke Vogel, medewerkster jeugdbescherming en trainster, over de aanstekelijkheid van een benadering in **werkers willen niet meer anders**

18 Johanna Hommenga, medewerkster AMK Assen, over haar werk en de trainingen die ze geeft in Signs of Safety in **mooi werk om in te trainen**

20 Als je kleinkind niet mee terug mag naar huis uit het ziekenhuis **een kerst om nooit te vergeten**

22 Henk Thijs, jeugdagent te Assen, ziet topresultaten voortkomen uit de benaderingswijze Signs of Safety en vat het eenvoudig samen in **praat met mensen en niet over ze**

24 Janny Blom, gebiedsadviseur bij Welzijngroep Andes, is enthousiast over Signs of Safety en draagt dat uit in **geef klanten hun eigen plan in de hand**

26 De gemeente Hoogeveen werkt op een bijzondere manier aan de transitie van jeugdzorg. Aandacht voor preventie, ontwikkeling en optimistische blikken naar de toekomst in **kijk wat werkt**

28 Jacobien Verbaan werkt bij Bureau Jeugdzorg Hoogeveen en combineert nu maatschappelijk werk en jeugdzorg casemanagement en zegt of het kan in **kun je gezinscoach en casemanager zijn?**

30 Annemiek Zijlstra, leidinggevende AMK, over samenwerking met het Steunpunt Huiselijk Geweld en meer aandacht voor de strafzaakkant van zaken in **AMHK biedt nieuwe kansen en dat moet ook**

32 Drie medewerkers van het AMK in Assen ontwikkelden een aanpak die hun werk spontaner maakt en tegelijk meer effectief. Zij noemen het 'spry' – lees het in **wat zwaar is niet nog zwaarder maken**

34 Jaccoline Caprino, werkbegeleidster bij De Toegang in Assen, schetst de merites van Signs of Safety en benoemt haar zorgen in **moord en misbruik kunnen in elke gemeente gebeuren**

Voorwoord

In april 2009 publiceerden we voor het eerst een Breedbeeld over Signs of Safety. Dat nummer werd een hit, het werd nabesteld door collega's uit het hele land. We spraken destijds over ons eigen 'High Risk Team'. Dat was een apart team, belast met het behandelen van (extreem) lastige zaken. Het was spannend en nieuw. We hadden het idee dat we op een of andere manier op een goed spoor zaten.

En nu, vijf jaar later, komen we weer met een nummer over Signs of Safety. Wat zien we? Signs of Safety is dé benaderingswijze binnen Bureau Jeugdzorg Drenthe geworden. Drenthe wordt wel benoemd als 'Signs-of-Safety-provincie' - weliswaar vooral in de eigen vakwereld, maar wél internationaal. Medewerkers binnen Bureau Jeugdzorg krijgen Signs of Safety zo ongeveer met de paplepel ingegoten. We trainden collega's van diverse organisaties in Drenthe in het werken volgens de benaderingswijze van Signs-of-Safety. We maakten er een film over.

Kortom: genoeg reden om nog eens uit te diepen wat Signs of Safety ons gebracht heeft. En dat doen we in deze Breedbeeld. Dit keer gevuld met veel ervaringen van eigen Bureau Jeugdzorgmedewerkers, gecombineerd met verhalen van huidige en toekomstige partners en een cliënte. Lees wat zij vertellen en oordeel zelf.

Wie wil reageren kan dat doen via het redactieadres: struivingtm@home.nl

Met dank aan iedereen die met grote inzet heeft meegewerkt aan de totstandkoming van dit nummer.

Joke Wiggerink & **Cees Wierda**
adjunct-directeur *directeur*

Joke Wiggerink:

Verwacht het beste krijg iets beters

foto: Joke Wiggerink

Joke is adjunct-directeur van BJZ Drenthe en vanuit die functie heeft ze zich sterk gemaakt voor de invoering van Signs of Safety binnen de organisatie. Natuurlijk met steun van haar directe collega Cees Wierda en verder alle betrokken leidinggevenden, staf en medewerkers van BJZ en ook de provincie Drenthe, die haar de credits geven dat ze deze benaderingwijze echt heeft neergezet.

Joke Wiggerink is 100% overtuigd van de aanpak van Signs of Safety en straalt dat uit. Kritische kanttekeningen in de trant 'maar is het allemaal niet iets té enthousiast wat je nu vertelt' of 'word je bij tijd en wijle niet verblind door je eigen enthousiasme over de aanpak?' pareert ze. Teveel enthousiasme bestaat wat haar betreft niet. 'Je kunt nooit 'overdressed' naar een feestje gaan.' En ze is nuchter genoeg. 'Als je goed oog hebt voor de werkers in de praktijk, waar je zelf in hebt gestaan en je blijft ze vragen wat ze ervaren, dan word je nooit blind. Dat zit wel goed.'

Wat is leidinggeven

Wat precies het verschil is tussen een leidinggevende die werkt met Signs-of-Safety en een leidinggevende die dat niet doet, legt Joke het liefst uit aan de hand van een voorbeeld. 'Ik heb net een paar dagen terug nog een gesprek gehad met een jonge medewerkster van 22 jaar. Mijn eerste vraag bij zo'n gesprek is dan meestal: hoe werk je nu met Signs of Safety?' Waar veel mensen van nature bij zo'n jong persoon geneigd zijn om lichtelijk beschermend te worden ('kind, is dit werk niet wat teveel voor jou?'), ligt bij Signs of Safety de focus duidelijk op de kracht van de medewerker. De gedachte is: benadruk wat goed gaat en er groeit iets beters. Zo ook bij deze medewerkster. Joke: 'Ze vertelde me wat goed ging in het gezin waar ze nu mee werkt. Ze heeft het gevoel dat ze als persoon geaccepteerd wordt, dat ze haar serieus nemen. En dat terwijl ze zelf geen kinderen heeft en ze zich wel eens afvraagt of zo'n gezin niet zal denken: 'wat kom jij nou vertellen snotneus?' Dan stel ik op mijn beurt de vraag: hoe kan het dat jij zo serieus genomen wordt? En zij vertelt me dan waardoor zij denkt dat het zo goed gaat.

Fouten in de jeugdzorg

Joke spreekt met veel medewerkers. Ze stimuleert op alle fronten de uitwisseling van 'good practice.' Wie iets goeds weet, mag het proberen. 'Grote of kleine dingen, wat succes heeft, moet je delen.' Binnen Bureau Jeugdzorg wordt dat ook gedaan. Medewerkers bespreken geregeld casuïstiek samen en nemen besluiten in overleg. Het doel is daarbij niet het creëren van een 'mutual admiration society', maar het opbouwen van een kennisbasis van wat werkt en wat niet werkt. De diverse sterke kanten van individuele personen worden ingezet en men leert van de ander.

Ook met medewerkers die een (aperte) fout hebben gemaakt, verandert Joke haar toon en benaderingswijze niet. Natuurlijk wordt de vinger op de zere plek gelegd, maar het samen zoeken naar een betere oplossing staat voorop. Dit laatste is echt belangrijk. In de jeugdzorg zijn beslissingen en afwegingen moeilijk. Het maken van fouten is niet gewenst. Maar bàng zijn om fouten te maken kan veel kwalijker gevolgen hebben.
(Zie ook het interview met Andrew Turnell: pagina 10 en 11)

'Angst om fouten te maken kan kwalijke gevolgen hebben'

Good practice

Joke vindt het belangrijk om als leidinggevende de positieve benadering te kiezen. Niet alleen in woord, maar ook in daad. En in alle lagen van de organisatie. 'Als wij een managementvergadering hebben, spreken we ook zoveel mogelijk in termen van good practices. Wat doen we goed, welke goede dingen hebben we gehoord, wat willen we versterken.'

Uitstralingseffect

In een organisatiecultuur moet de werksfeer kloppen bij het werk dat gedaan moet worden. Wat op managementniveau gebeurt, straalt af op de medewerkers en dan weer op de mensen met wie die medewerkers werken. Joke: 'De kern van de benadering Signs of Safety is voor mij, dat je medewerkers benadert, zoals je wilt dat zij de gezinnen benaderen. Zorgvuldig en vanuit het vertrouwen dat elke werker in wezen het beste in zichzelf naar boven wil halen.' Omdat juist ook in de jeugdzorg het tot stand brengen van een relatie met de cliënt allerlei balanceerwerk vraagt, is een gezonde organisatie- en teamcultuur van levensbelang.

In de vezels

Het kost veel tijd en inzet om een nieuwe benaderingswijze in te voeren tot in elke vezel van je organisatie. Nu dat gedaan is, blijft er werk aan de winkel. Zo voert Joke gesprekken om te kijken hoe de trainingspoot van Signs of Safety binnen BJZ Drenthe versterkt kan worden. Ze heeft hard gewerkt aan de film over Signs of Safety. Ze schrijft nu mee aan een werkboek over Signs of Safety, dat binnenkort in het Nederlands en in het Engels verschijnt en ze werkt mee aan een wereldwijd effectonderzoek naar de resultaten van Signs of Safety.

Effecten

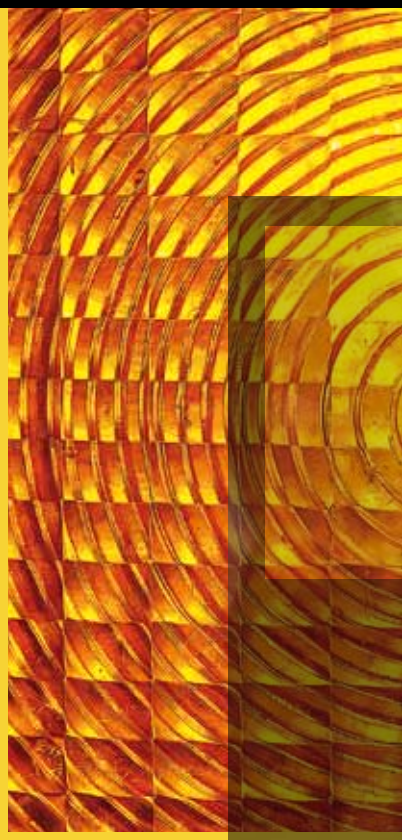
De resultaten van het effectonderzoek worden eind 2015 verwacht. 'We zien de laatste jaren wel dat de duur van trajecten meer gaat variëren van geval tot geval, we leveren echt maatwerk. Gemiddeld wordt de totale duur van de trajecten hierbij wel degelijk kórter. Het aantal uithuisplaatsingen vermindert. Dat laatste is trouwens niet hèt doel van Signs of Safety. Zo praten mensen er soms over, maar zo moet je niet denken. Wij gaan gezinnen echt niet in met bij voorbaat het doel om koste wat het kost de kinderen in huis te houden. We kijken alleen nog beter dan vroeger sámen met het netwerk wat er mogelijk is om uithuisplaatsing te voorkomen. En dat blijkt dus effect te hebben. En áls het tot uithuisplaatsing komt, verloopt dat nu vaak beter, meer in contact met ouders en kinderen. Je maakt het een stuk minder traumatisch.'

Nooit meer rust

Signs of Safety is voor Joke meer dan alleen 'een techniek om een veiligheidsplan te maken'. Zelf vat zij het als volgt samen: 'Signs of Safety betekent: elke dag jezelf de vraag stellen: hoe kunnen we ons verbeteren. Hoe kan ik mij verbeteren. En ook accepteren: als je eenmaal met dit virus bent besmet, dan wordt het nooit meer rustig in je kop!' ⊙

Manna en Liane:

Parallel universum in praktijk



Werken met Signs of Safety heeft alleen zin als werkers en het management van de organisatie er samen voor kiezen om 'Het Parallelle Proces' aan te gaan. En daarbij speelt het middenkader, onder meer gedragswetenschappers, een belangrijke rol. Dat is de stelling van Liane Pol (Toegang BJZ Hoogeveen) en Manna van 't Slot (Jeugdbescherming BJZ Emmen). Breedbeeld vroeg hen wat dat is: Het Parallelle Proces…

Signs of Safety

Signs of Safety is ingeslepen geraakt in de cultuur van de organisatie van Bureau Jeugdzorg Drenthe. Een interessante vraag is: hoe heeft dit kunnen gebeuren!? Manna van 't Slot en Liane Pol zijn beiden orthopedagoog-generalist en werken bij Bureau Jeugdzorg Drenthe als gedragswetenschapper. Zij zien toe op de inhoudelijke kwaliteit van beslissingen die genomen worden door de werkers uit hun team. Sinds ze werken met Signs of Safety hebben zich wezenlijke veranderingen voorgedaan in de manier waarop ze hun rol als gedragswetenschapper invullen.

Jullie waren de eersten destijds die tijdens een internationale bijeenkomst aandacht vroegen voor de rol van het middenmanagement bij het implementeren van Signs of Safety. Hoe kwam dat zo?*

'Wij vonden het belangrijk om als gedragswetenschappers te laten zien hoe wij ermee werken. Als je wilt dat de implementatie van Signs of Safety een succes wordt, dan moet je dat werkelijk dragen als gedragswetenschapper. En om uit te leggen wat er anders is, hebben we destijds de term 'het parallelle proces' geïntroduceerd.'

Wat bedoelen jullie met die term 'het parallelle proces?'

'Als je wilt dat werkers op een Signs-of-Safety-manier omgaan met gezinnen, moet je als gedragswetenschapper op dezelfde manier met je werkers omgaan. Dus: verwacht je dat je werkers partnerschap zoeken en gezinnen in hun kracht zetten, streef er dan als gedragswetenschapper naar om naast je medewerkers te staan en hun eigen kracht aan te spreken.'

Heeft dit jullie rol veranderd?

'Ja, onze rol heeft een andere invulling gekregen. Het gaat om een nuance, maar dan wel om een nuance die fundamenteel is. We zijn minder 'de expert' geworden die vanachter de tekentafel op basis van rapportages zegt wat de volgende stap van de werker moet zijn. We staan in onze benadering veel meer naast de werkers. We blijven in de lijn natuurlijk eindverantwoordelijk, we blijven kritisch de moeilijke vragen stellen. Maar we volgen het proces van de werker zelf. Zij zijn in gezinnen aanwezig, zij weten wat er speelt. Wij niet. Als wij werkers faciliteren om hun werk beter te doen, dan helpen we de kwaliteit van besluitvorming in de jeugdzorg meer vooruit dan wanneer we in de expertrol zouden blijven zitten.'

Jullie gebruiken veelal dezelfde tools die werkers ook in gezinnen gebruiken zag ik. Ik zie hier op de flap-over dat je Het Framework gebruikt (zie deze Breedbeeld pagina 24), wat nog meer?

'Het gaat niet zozeer om de tools, maar om de benaderingswijze vanuit vertrouwen in de kracht van je werkers en hoe je die naar voren haalt. Per individuele werker, maar zeker ook in het hele team. De eerste stap is het voorrang geven aan wat er goed gaat.
Dat klinkt simpel, maar je moet het echt regisseren. Doe je dat consequent dan ga je ervaren dat mensen veel meer leren van de dingen die goed gaan, dan van de dingen die fout gaan. De focus op het goede mobiliseert kracht.'

Jullie werken minder met de 'traditionele' 1-op-1 werkbegeleiding en meer met 'live' groepsbesprekingen rond actuele casussen. Waarom is dat?

'Als je in een kleine groep casuïstiek bespreekt komt er sneller en beter resultaat. Het gaat dan dus om actuele werksituaties die werkers zelf inbrengen. Soms gaat dat helemaal in Signs-of-Safetystijl, soms houden we het bij adviezen over en weer, maar in ieder geval boren we de groepswijsheid veel meer aan. Er komen altijd ideeën uit voort voor de volgende stappen in een zaak. De collega's helpen elkaar, het werk wordt veel minder eenzaam. En het spaart nog tijd uit ook. Het komt geregeld voor, dat het bespreken van de ene casus een andere werker meteen genoeg bagage geeft om ook zelf weer verder te kunnen. Twee vliegen in een klap.'

Heeft de nieuwe manier van werken jullie beeld van de ideale jeugdzorgwerker veranderd?

'Dé ideale werker bestaat niet. Iedereen heeft weer andere eigenschappen en kan die inzetten om een goede werker te zijn. Zo heeft de een bijvoorbeeld een goed gevoel voor humor en kan mensen daarmee ontwapenen. Een ander is warm en begrijpend, weer een ander is duidelijk en directiever. Sommigen zien beter de gevaren,

'Klanten waarderen het dat er naar ze geluisterd wordt'

of juist weer de kansen. Het is dan vooral een kwestie van leren wanneer en hoe je die sterke punten inzet. En je laten checken. Voor ons is het fijn om zulke diverse werkers in onze teams te hebben. Soms werken we wel eens in duo's van twee werkers die elkaar aanvullen, als de situatie daar om vraagt.'

Werkt dit voor jullie zelf nou lekker?

'Het is veel fijner. We helpen elkaar beter vooruit omdat we werken aan de vragen waar elke werker mee worstelt. Hoe ga ik het partnerschap aan met dit gezin, zodat ik samenwerk met de personen en niet met de mishandeling. Hoe benoem ik keihard en duidelijk de ernstige zorgen en de consequenties. Welke keuzes bied ik. Wat zijn haalbare doelen. Hoe boor ik de krachten aan.
Dat zijn lastige vragen, je moet er op een authentieke manier mee kunnen werken. Wij hebben veel respect voor onze werkers. Die kunnen dat, allemaal in hun eigen stijl.'

En de klanten? Wat merken die ervan?

'We voeren specifiek good-practice-onderzoek uit onder cliënten met wie het gelukt is om tot goede samenwerking te komen. Om uit te zoeken wat nou maakt dat het goed ging. Daar hoor je terug dat klanten het vooral waarderen dat er naar ze geluisterd werd, dat ze gerespecteerd werden, niet veroordeeld, zelf keuzes hadden en dat ze zelf verantwoordelijk werden gemaakt voor de veranderingen. Maar ook: dat de werkers ook heel duidelijk waren over de zorgen en de doelen.'

Heeft BJZ Drenthe 'fans' onder cliënten dan?

'Dat zou wel erg rooskleurig zijn, hè? Er zijn mensen die andere gezinnen willen helpen, dat wel. Onlangs was er een cliënt die aanbood ambassadeur te worden van Bureau Jeugdzorg. Hij zei: als jullie een gezin hier bij ons in de buurt krijgen, bel mij dan maar, dan ga ik daar vast op de koffie om te zeggen dat ze goed naar jullie moeten luisteren. En dat ze zelf ook wat moeten doen. Dat vinden wij wel inspirerend om te horen. En misschien best een goed idee!'

(*) Het betreft hier de Internationale Signs of Safety Gathering, gehouden in Leiden, 2011

'Ard van der Tuuk, gedeputeerde provincie Drenthe, geeft aan tevreden terug te kijken.
'Het is een roerige periode geweest, met heel veel veranderingen. Maar ik ben ontzettend trots op wat er in de jeugdzorg is bereikt: laten we dat met elkaar koesteren voor de toekomst'

Tussen 1990 en 2000 werd de basis gelegd voor samenwerking in de jeugdzorg. Uit talloze kleine clubjes die allemaal íets deden op het gebied van jeugdzorg werd, na een onrustige periode van fusie op fusie, uiteindelijk één grote organisatie gebouwd: Jeugdzorg Drenthe. Deze organisatie koos integraal voor het invoeren van een duidelijk gedefinieerde benaderingswijze. En dat werd het oplossingsgericht werken. Deze methode is uiteindelijk Drenthebreed omarmd, veelal ook op gemeentelijk niveau.

In 2005 volgde er een 'defusie'. Dat was niet op eigen initiatief, maar omdat de rijksoverheid middels de Wet op de jeugdzorg verplichtend oplegde dat zorgaanbieder(s) en toewijzer van zorg gescheiden zouden worden. Zo ontstonden er twee organisaties: Bureau Jeugdzorg Drenthe en Yorneo.

Na 2005 - in de jaren na oprichting bleek allengs - met name bijvoorbeeld in gezinsvoogdij, AMK en jeugdreclassering – dat bij Bureau Jeugdzorg het zuiver oplossingsgericht werken in hun praktijk niet altijd adequaat werkte. Er was extra aandacht nodig voor het veilig opgroeien van kinderen.

1990 - 2000 — 2005 — na 2005

Terugblik op de Drentse jeugdzorg

Geen zaadje ontspruit in al te barre grond. Dat de benaderingswijze Signs of Safety - net als 'oplossingsgericht werken' en 'positief opvoeden Drenthe' - goed aansloeg op Drentse bodem is mede te danken aan de provincie Drenthe. De provincie schonk Bureau Jeugdzorg Drenthe het vertrouwen om te werken aan verbetering en wees de middelen toe om een geheel nieuwe benaderingswijze te implementeren. De provincie deed dat op grond van gedegen kennis van zaken en een visie die de waan van de dag overstijgt. Een terugblik op 20 jaar provinciale jeugdzorg.

In 2008 volgde kennismaking met een nieuwe methode. Dries Roosma (onderzoeker bij Yorneo) wees op het bestaan van de benaderingswijze Signs of Safety, ontwikkeld door Andrew Turnell en Steve Edwards. De provincie Drenthe was bereid om te investeren in intensieve training en ontwikkeling van medewerkers van Bureau Jeugdzorg Drenthe in deze benaderingswijze. Het leek een ideale loot aan de stam van het oplossingsgericht werken, die past in Positief Opvoeden Drenthe.

Vanaf 2008 werd een start gemaakt met het implementeren van Signs of Safety bij Bureau Jeugdzorg Drenthe. Een High Risk Team ging aan de slag en werd geschoold door Andrew Turnell, ondermeer via SKYPE – het begin is gemaakt.

In 2014 kunnen we stellen dat de implementatie van de Signs of Safety benaderingswijze succesvol is verlopen binnen Bureau Jeugdzorg Drenthe en dat de effecten positief zijn. Op dit moment staat er een nieuwe verandering op stapel: de transitie van de jeugdzorg naar de gemeenten per 1 januari 2015.

2008 — na 2008 — 2014

Een internationale blik op de zaak is vaak erg interessant en een buitenstaander ziet soms dingen die je zelf niet ziet. We vroegen daarom Andrew Turnell te reageren op de belangrijkste ontwikkelingen in de jeugdzorg in Nederland van het moment. Zijn immer ongezouten mening is mede gebaseerd op de wereldwijde situatie. Wat hij zegt is dus niet volledig 1-op-1 toepasbaar op de Drentse situatie. Daar is inmiddels al veel meer geïnvesteerd in het voorbereiden van de transitie van jeugdzorg naar de gemeenten dan hem bekend is. Toch schetst hij enkele tendensen, die hij al eens heeft zien ontstaan en waar hij niet blij van wordt. Onder het motto: 'durf ook te kijken naar wat mis zou kunnen gaan' geven we hier zijn mening weer. Dat we vanuit BJZ Drenthe hopen op een positief verloop van het Drentse scenario moge duidelijk zijn.

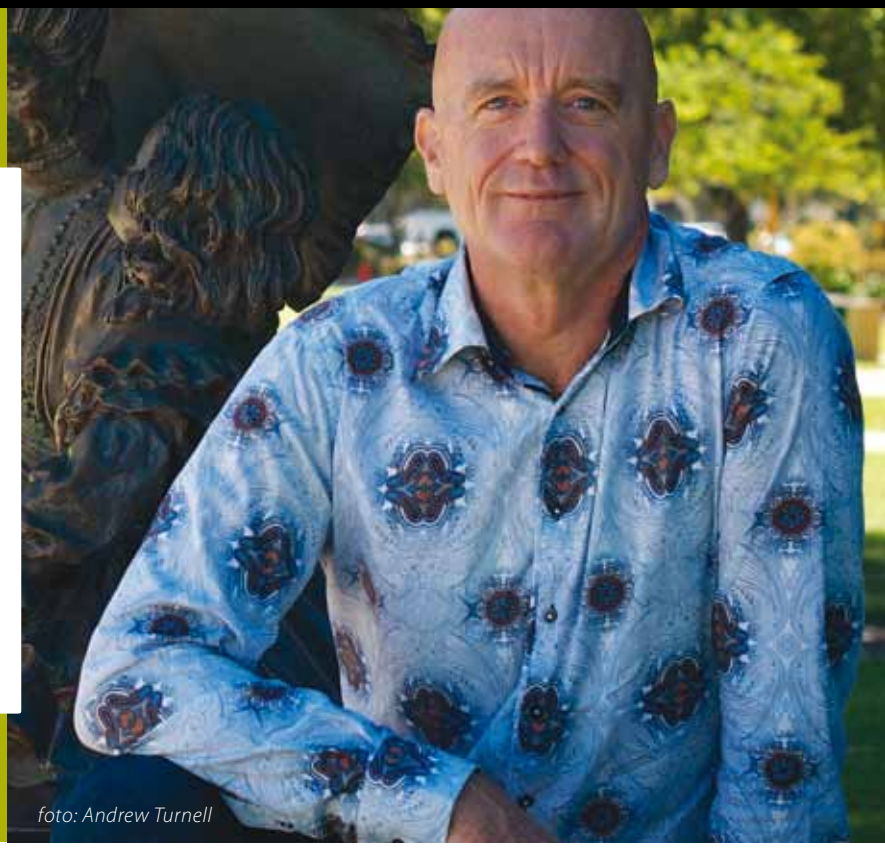


foto: Andrew Turnell

Andrew Turnell:

Blijf bij datgene

Andrew Turnell is de figuur aan wie veel jeugdzorgmedewerkers hun eerste trainingen te danken hebben. Met zijn pittige stijl van trainen, die niet overdreven veel ruimte liet om in je comfortzone te blijven zitten, heeft hij het vuurtje flink opgestookt. Inmiddels traint Andrew zelf niet meer rechtstreeks medewerkers, maar hij heeft nog steeds intensief contact met het management en hij volgt de ontwikkelingen met interesse. Hij geeft zijn mening over Drenthe en wat ideeën over de toekomst.

Andrew: 'Het is een voorrecht om met Drenthe te werken en er is heel veel ontwikkeld waar je trots op kunt zijn. Met name het feit dat jullie medewerkers hebben die zo ervaren zijn dat ze met vrij veel gemak hoog risico casuïstiek aankunnen en dat de oudere medewerkers de jongere medewerkers coachen. Dat is ontzettend sterk. Dat kan ook anders. Kijk maar hier in Australië: wij kunnen haast geen werkers meer vinden die het werk aan kunnen! Sommige jonge werkers starten hier als ze 22 jaar zijn en soms blijken ze al na het eerste jaar totaal uitgeput! Dat is een ernstig probleem.

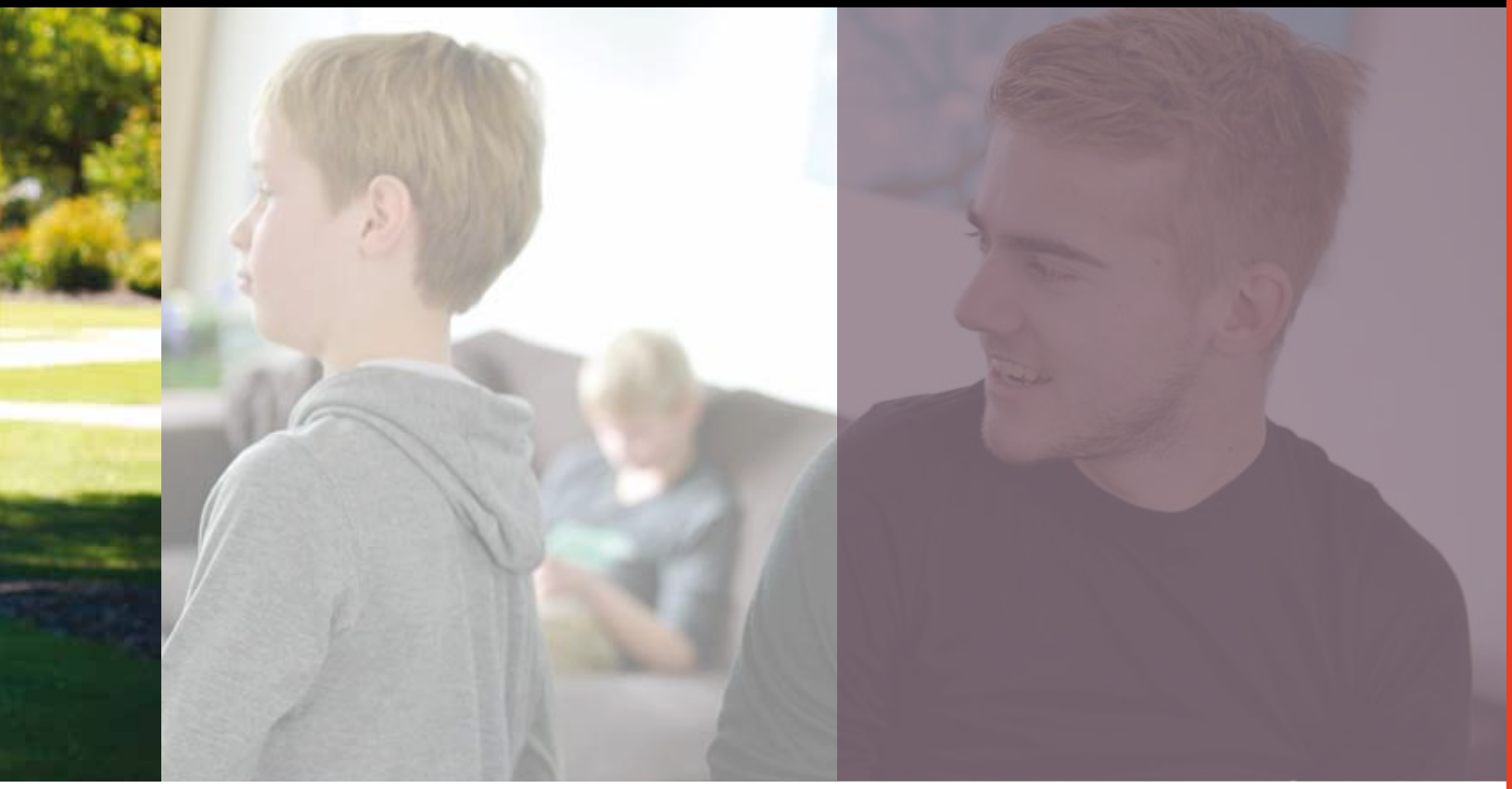
Echt kiezen en dan doorvoeren

Andrew vindt het een goede zaak dat Bureau Jeugdzorg Drenthe bereid is om ook trainingen te verzorgen voor andere organisaties, maar dringt erop aan kritisch te zijn en echt te kiezen voor een duidelijke benadering en die door te voeren. 'Hier in Australië hadden we een luchtvaartmaatschappij met een directeur aan het hoofd die niet kon kiezen. Hij vulde de vloot aan met telkens weer een vliegtuig van een ander merk. Dat ging natuurlijk mis. Het onderhoud en op reserve houden van onderdelen voor al die verschillende kisten was niet te betalen. Zo zit het ook met het kiezen van een benadering. Je kunt elke training aangrijpen, maar denk eerst goed na wat je wilt bereiken en kies je doelen, waarop je effectmeting kunt toepassen.'

'Good decisionmaking is shared decisionmaking'

Wat misging in Engeland

Andrew weet dat Bureau Jeugdzorg Drenthe opgeheven gaat worden en dat jeugdzorg overgeheveld wordt naar de gemeente. Zijn ervaring met de Engelse situatie heeft hem geleerd dat het daarbij ook fout kan gaan en hij waarschuwt daarvoor. 'Het klinkt op het eerste gezicht wel als een goed idee: verantwoordelijkheden lager in de organisatie leggen, jeugdzorg dichter bij de mensen te brengen. Toch verwacht ik van die hele transitie dat hij al vrij snel veel meer problemen gaat geven dan dat het aan goeds oplevert. Wat je kunt verwachten, is dat er grote ongelijkheid tussen verschillende gemeenten zal ontstaan en dat in de ene gemeente heel anders opgetreden wordt bij bepaalde problemen dan in andere gemeenten. En dan is het wachten op de eerste keer dat er in een van die kleine gemeenten iets echt ergs gebeurt. Je zult dan zien dat de verantwoordelijke personen dan toch totaal niet voorbereid zijn op de heftigheid en complexiteit van de gebeurtenis. Dat is begrijpelijk, want als je dat niet eerder hebt meegemaakt weet je het niet. Het vervolg is dan, dat er vanuit de gemeente de roep ontstaat voor meer richtlijnen. Die richtlijnen worden dan gemaakt op nationaal niveau. En dan heb je voor je het weet de hele kolossale ambtelijke bureaucratie weer terug die je zo graag kwijt wilde. Het beeld dat ik nu schets, is precies wat er in Engeland gebeurd is.'



waar het om gaat

Preventief werken past gemeente

Wat Andrew betreft kan de gemeente wel veel betekenen voor de jeugd, maar kinderbescherming als thema hoort wat hem betreft niet thuis bij de gemeentes. Hij denkt dat gemeentes er over het algemeen niet op toegerust zijn om kinderbescherming uit te voeren. 'Wegenaanleg, riolering, de zorg voor het welzijn van ouderen in de gemeente, dat zijn normale thema's voor een gemeente. Beslissingen die je bij jeugdbescherming neemt, grote jeugdzorgzaken, daar willen gemeentes toch niet over hoeven nadenken?'

Visie en leiderschap kunnen de zaak redden.

Natuurlijk is het moeilijk om te voorspellen hoe de ontwikkelingen in Drenthe zullen gaan, geeft Andrew aan. Maar in zijn algemeenheid ziet hij wel een duidelijk lijn. 'We leven in een tijd van hele grote transitie. Er zal zonder meer veel chaos ontstaan. Dat is duidelijk. En op zichzelf ben ik niet bang voor de positie van werkers op zich. Die krijgen wel weer banen. Maar als je wilt voorkomen dat de goede zaken die nu ontwikkeld zijn, onderspoelen in de chaos, dan is vooral krachtig leiderschap nodig. En visie. Wat je ziet in landen waar op het sociale werk bezuinigd wordt, is dat bazen van instellingen gaan focussen op de politiek. Ze kijken naar mogelijkheden om banen te redden, posities te zekeren. Ze zijn niet meer positief bezig met het proces waar het om gaat.'

Risico mijden is risico scheppen

Andrew spreekt als hij over jeugdzorg praat eigenlijk vooral over kinderbescherming pur sang(*) en geeft aan dat daarbij een krachtige organisatie met een duidelijke visie enorm belangrijk is. Als je achter doelen staat zoals:

(1) meer betrokkenheid tot stand brengen van de hele familie bij het opvoeden van het kind.
(2) beter gefundeerde oordelen vellen als het gaat om veiligheid.
(3) het aantal uithuisplaatsingen omlaag brengen,

dan moet je zorgen dat de jeugdbeschermers nooit het gevoel hebben dat ze alleen staan in hun beslissing. 'Als je risicovolle beslissingen moet nemen en je staat er alleen voor, dan ben je geneigd om het 'meer zekere' te kiezen en risico's te mijden.' Dat is een bekend gegeven. In de jeugdzorg betekent risico mijden, dat werkers eerder geneigd zijn een kind uit huis te plaatsen.'

Swansea en Drenthe als goede voorbeelden

Andrew geeft aan dat voor de kwaliteit van de jeugdbescherming met name het werken vanuit het concept van gedeelde verantwoordelijkheid cruciaal is. Hij ziet Swansea in Wales en Bureau Jeugdzorg Drenthe als goede voorbeelden hiervan. 'Het is belangrijk dat management en werkers samen beslissen na een gezamenlijke afweging. Dat leidt altijd tot betere beslissingen. Zelfs bij de NASA hebben ze dat als slogan: 'good decision-making is shared decision-making.' En het management moet dit dragen. In Swansea zijn de resultaten van effectmeting al bekend – Bureau Jeugdzorg Drenthe werkt er nog aan. In Swansea waren in 2013 wel 30% minder uithuisplaatsingen en binnen de gezinnen en families was duidelijk vaker sprake van gezamenlijke besluitvorming.'

Boeddha met zakmes

Andrew is iemand die de jeugdzorgmedewerker als een echte specialist pur sang ziet en benadert. Het moeten mensen zijn die de compassie van een Boeddha bezitten, en tegelijkertijd zo scherp kunnen zijn als een mes. Op het punt van scherpte vindt Andrew dat het in Nederland nog beter kan. 'Ik geef een voorbeeld. Nederland is te aardig voor pedofielen. Investeer eens in een aanpak hiervoor en werk meer samen met de politie.' ⊙

(*) In de Nederlandse (Drentse) situatie is er juist voor gekozen om de minder zware problematiek (de nog niet uit de hand gelopen zaken) zoals die bij De Toegang gemeld worden ook te behandelen vanuit de Signs of Safety benaderingswijze. Medewerkers in het vrijwillig kader kunnen namelijk ook een toevloed naar jeugdbescherming voorkomen, maar voor hen is een inbedding in een organisatie met directe sparringpartners en een dragend management minstens even belangrijk. Het fenomeen Toegang is onbekend in de Australische situatie.

Alex Pitstra & Rosan Breman:

Jeugdzorg niet

In de zomer van 2013, tussen zon en onweersbuien door, maakten Alex Pitstra en Rosan Breman een film over Signs of Safety. Dit op verzoek van Bureau Jeugdzorg Drenthe - via het eerste contact met Fenny Wijnholds (vestigingsmanager bij Bureau Jeugdzorg Drenthe) De hamvraag was, hoe breng je zoiets moeilijks als jeugdzorg in beeld? Gelukkig stonden ze niet alleen voor de klus. Na vier of vijf brainstormsessies met Ferko Öry (kinderarts maatschappelijke gezondheidszorg en adviseur bij Buurtzorg Jong van Buurtzorg Nederland) en Joke Wiggerink, ontstond bij Rosan en Alex het beeld van wat er nu eigenlijk zo bijzonder is aan de aanpak van veiligheidsthema's volgens Signs of Safety. Bottom-line: het gaat om respect en vertrouwen in de cliënt en intussen het totaalbeeld nooit uit het oog verliezen. Zo konden ze aan de slag.

FILM Signs of Safety

Medische ingrepen zien we dagelijks op TV. Maar het communicatieve precisiewerk dat nodig is bij een 'operatie veiligheid' op bewegende patiënten? Dat zie je niet zo vaak gepresenteerd in de media. We kennen wel enkele documentaires over jeugdzorg waarbij je werkers bezig ziet met echte gezinnen. Maar daar wordt niet alles getoond en de kijker krijgt toch nog net niet écht in het vizier wat er cruciaal is aan het werk. De film die nu in opdracht van Bureau Jeugdzorg Drenthe is gemaakt, laat wél meer die essentie zien – althans, beroepskrachten die de film zien, zijn vaak getroffen door de film, omdat er een situatie wordt neergezet die ze duidelijk herkennen uit hun beroepspraktijk.

De film is interessant voor iedereen die meer wil weten over hoe het werkt in de jeugdzorg.

Kosten konden worden gedekt mede dankzij:
- Provincie Drenthe
- Ministerie van Veiligheid en Justitie
- Ministerie van VWS
- Stichting Kinderpostzegels Nederland
- Stichting Ontwikkelingsfonds Daghulp voor jeugdigen
- Stichting Jong
- Stichting Madurodam Steunfonds

Bestellen via nelly.everts@bjzdrenthe.nl
Duur van de film: circa dertig minuten

Er werd gekozen voor een aanpak in drie verhaallijnen. De lijn van: 'de fictieve lijn van het verhaal van een gezin'. Als tweede de lijn 'een jeugdzorgmedewerker in de eigen werkomgeving' en als derde lijn: 'een inhoudelijk lijn met interviews.' Als casus is gekozen voor het uitbeelden van de stappen rondom een melding van zeer ernstige zorg, namelijk een casus rondom een 'shaken baby', waarbij een ouder een baby in wanhoop door elkaar schudt, wat kan leiden tot ernstige hersenbeschadiging of zelfs overlijden van het kind.

De acteurs

De medewerkers die optreden in de film (in elk van de drie verhaallijnen), zijn de gewone echte medewerkers van Bureau Jeugdzorg Drenthe - geselecteerd na een keurige screening. Want je kunt goed zijn in je vak, een beetje mediageniek zijn en niet bevriezen van plankenkoorts is ook wel handig bij een film. Voor het invullen van de fictieve lijn werd gekozen voor hulpverleenster Marieke Vogel, die in de hoofdcasus speelt. Met een klein gezin, een vader, moeder met twee kinderen. Vader, moeder en jongetje zijn acteurs. Er is nog een baby, maar diens aanwezigheid wordt slechts gesuggereerd.

te filmen?

foto: Alex Pitstra & Rosan Breman

NOG NOOIT ZO'N LEUKE OPDRACHT GEHAD

Alex Pitstra en Rosan Breman werken vaker samen aan filmproducties in opdracht. Ook hier werkten ze meteen vanaf het begin, ook inhoudelijk, heel sterk samen.. Deze filmopdracht was ook voor hen bijzonder. Rosan geeft aan: 'Het was interessant om te zien hoe enthousiast alle betrokkenen bij Bureau Jeugdzorg Drenthe zijn over de Signs-of-Safety-benadering. Zo vol zelfvertrouwen ook. En ze wilden de film ook grondig aanpakken, echt laten ontstaan vanuit de inhoud. Zelf had ik aanvankelijk helemaal geen beeld van jeugdzorg. Dus dat betekende: eerst zelf eens goed Signs-of-Safety bestuderen! De materie doorgronden. En dan nog eens kijken hoe je dat kunt samenvatten en overbrengen in een film. Het werd steeds interessanter.' Alex vult aan: 'We zijn er echt ingedoken. Naast de werkers gaan staan en ze helpen hun boodschap en hun passie over te brengen. Dat vroeg onze optimale inzet. Je kunt zeggen: we hebben 3,5 maand van ons leven verbonden aan Signs of Safety en geprobeerd een film te maakt die anderen bewust maakt van de essentie hiervan. Ik vind dat ook belangrijk, ik wil dingen maken waar mensen wat aan hebben.' Rosan besluit: 'We hebben eerlijk gezegd nog nooit zo'n leuke opdracht gehad. De sfeer was zo vriendschappelijk en open. Er waren al veel dingen misgegaan bij het maken van deze film. De eerste regisseur overleed, de tweede werd overspannen. Dus er stond best druk op. Toch kregen wij het volledige vertrouwen dat we het goed zouden doen. En dat werkt. Dan ga je vanzelf het beste uit jezelf halen. En een stapje harder lopen.' ⊙

Alex en Rosan maken films en doen de productieleiding ervan.
alexpitstra@gmail.com
rosan.breman@gmail.com

Josien Kragt:

Als actrice merkte ik het verschil

Actrice Josien Kragt speelde de moeder in de film. Ze fungeerde bij de screentest als tegenspeelster van enkele auditerende medewerkers van Bureau Jeugdzorg en daarna werd gevraagd of ze de rol van moeder in de film over Signs of Safety wilde vertolken. Ze kijkt met plezier terug op het maken van de film.

De screentests waren een ervaring op zich. 'Ik heb zelf met twee medewerkers van Bureau Jeugdzorg Drenthe gesproken die meededen aan de selectieronde voor de hoofdrol. Beide medewerkers traden op als 'zichzelf als medewerker Signs-of Safety-stijl.' Een van hen zit al langer in het vak en speelde ook nog even voor het contrast 'zichzelf' in de rol van 'medewerker oude stijl'. Wat ik merkte is dat er verschil was tussen beide medewerkers. De medewerker met meer ervaring legde zich er wat meer als persoon in dan de ander, die wat voorzichtig was. Maar bij het uitspelen van de werkwijze 'jeugdzorg oude stijl' en 'jeugdzorg Signs-of-Safetystijl', viel me duidelijk veel meer verschil op. Bij de oude benadering werd ik als moeder meteen heel erg boos. Ik had het gevoel alsof alle schuld in mijn schoenen geschoven werd. De bereidheid om ook maar íets te vertellen, verging me meteen. Kan je nagaan, dan ging nog maar over kinderen die ik niet eens heb! Bij de nieuwe stijl, de Signs-of-Safety-benadering voelde ik geen boosheid. Het was meer 'dit is gebeurd, hoe gaan we het oplossen.'

De ontroering

Josien herinnert zich één van de eerste opnames voor de film. 'In het script stond dat ik ontroering moest spelen. Het gaat om het moment waarop de jeugdzorgmedewerkster de ouders in de film de drie huizen voorlegt. Dat zijn de tekeningen waarop het zoontje uit het gezin getekend heeft hoe hij de situatie ervaart. Wat goed gaat, wat erg is en wat hij wenst. Ik was zenuwachtig, het was pas de tweede scène en huilen op commando is

'De emoties kwamen vanzelf. Vreselijk om als ouder opeens te beseffen wat je je kind aandoet'

natuurlijk niet zo makkelijk. Ik heb toen mijn eigen neefje van vijf in gedachten genomen. Marieke Vogel, die de hulpverleenster speelt in de film, had bedacht dat we de tekeningen niet zouden zien van tevoren, dat kon beter spontaan. Net als in het echt. Dus wij gaan opnemen, Marieke laat die tekeningen zien, ik heb mijn neefje in mijn hoofd en … de emoties kwamen vanzelf. Vreselijk om als ouder opeens te beseffen wat je je kind aandoet.'

Echtheidsgarantie

Het was leuk om met echte medewerkers te spelen. 'We werkten deels improviserend. En het viel me op dat Marieke soms op details terugkwam, die ik zelf alweer vergeten was. Zij lette zo goed op, ik denk dat ze dat in het echt ook doet!' De sfeer was ook goed. 'Tijdens het opnemen van de scène in de huiskamer herinner ik mij zo'n moment. Dan zit je daar met 10 man in zo'n heel krap huiskamertje, acteurs en de hele crew. En je gaat spelen en opeens verstilt de sfeer. Je voelt dat je met iets échts bezig bent.'

Het moeilijkste moment

Josien heeft een goed voorstellingsvermogen en begrijpt wel hoe ouders onder bepaalde omstandigheden hun kind iets aandoen – ze kon de rol daardoor ook prima spelen. Het moeilijkste vond ze de scène waarin ze haar baby doorelkaar moet rammelen. Ook vanwege de technische complicaties. 'We wilden geen pop gebruiken of zoiets. Dus ik moest die camera van tien kilo vastpakken, er indringend in kijken en me helemaal uitleven. Intussen stonden drie cameramannen er met een bange blik omheen. Handen onder de camera! Oh, oh! Als ik hun kindje maar niet liet vallen. Tsja. Zo heeft iedereen z'n eigen zorgen!' ⊙

Josien Kragt woont in Groningen, heeft haar eigen bedrijf StroomKragt en is theatermaker, actrice, danseres, zangeres, presentatrice, docent en bereikbaar via info@stroomkragt.nl.

Marieke Vogel:

Werkers willen niet meer anders

Marieke Vogel speelt de rol van hulpverlener in de film over Signs of Safety en ze zet in die rol duidelijk neer hoe ze te werk gaat. En in echt doet ze het ook zo, alleen dan méér. We spraken met een bevlogen jeugdbeschermer over haar vak en vroegen haar wat ze heeft met Signs of Safety.

'Ik ben in 1991 begonnen in de jeugdzorg, in het kindertehuis in Vries. Ik heb de crisisgroep daar opgezet, leidinggevende ervaring opgedaan. En in 2005 ging ik de jeugdbescherming in. Ik had een gemengde caseload – vrijwillig en verplicht kader. Inhoudelijk werkte ik hetzelfde met iedereen. Na twee jaar kwam de vraag om te gaan pionieren met de Signs of Safety aanpak binnen het High Risk Team. Dat mailtje heb ik meteen met ja beantwoord. Dat heeft mijn loopbaan veranderd.'

Jeugdbescherming oplossingsgericht

Voor iemand die groot voorstander is van oplossingsgericht werken, zoals Marieke, was het in de begintijd van Bureau Jeugdzorg lastig om de juiste modus te vinden in het jeugdbeschermingswerk. 'Wij hadden vanaf 2000 de basis van het oplossingsgericht werken gelegd, maar dat was soms zo ingewikkeld toe te passen - met name in het gedwongen kader. De benaderingswijze Signs of Safety gaf ons wél de tools daartoe.' Wat haar vooral blij maakt, is het feit dat ze met zo min mogelijk dwang gezinnen binnenkomt en haar werk kan doen. En dat ze merkt dat ze de last zo klein mogelijk kan maken in die zaken die niet reparabel blijken. 'Want wat je niet wilt, is dat jouw bemoeienis met de zaak een bron is van nog meer trauma.'

foto: rechts Marieke Vogel met links collega Johanna Hommenga

Wat doe je met de kinderen

De handvatten die Signs of Safety geeft om met kinderen te praten, vormen een mooi voorbeeld van trauma beperkend bezig zijn. Een simpele regel is bijvoorbeeld dat je kinderen open laat weten wat jij weet over de situatie thuis. 'Je laat een kind niet schetsen wat er aan de hand is. Daar is de volwassene voor. Je kunt wél vragen hoe het kind de situatie ervaart, maar leg het ook uit.' Dat laatste kan goed met het hulpmiddel 'words and pictures' bijvoorbeeld. Hierbij maken ouders een stripverhaal voor of met de kinderen over 'wat er toen en toen gebeurde'. Daar wordt dan een heldere uitleg gegeven over alle stappen in een proces dat voor het kind moeilijk is. Op het kinderniveau te begrijpen. *(Zie inzet: tekening)*. Ze kunnen er ook later op terugkijken.

Leg het uit

Dat verantwoorden ook naar de kinderen blijft belangrijk. Want soms trekken kinderen volledig foute conclusies. 'Ik herinner met het verhaal van Susie Essex, die words and pictures ontwikkeld heeft. Zij had contact met een Iers jongetje. Zijn zusje was seksueel misbruikt door zijn vader. Vader is op een nacht uit huis gehaald met de politie voor de deur. Dat gebeurde rond de tijd dat er 's nachts ook mannen van hun bed werden gelicht die bij de IRA zaten. Het jongetje zag die beelden op TV en was er sindsdien van overtuigd, dat zijn vader bij de IRA zat. Hij verkondigde dat ook overal. Niemand had hem namelijk uitgelegd hoe het echt zat. Dit soort dingen moet je duidelijk maken aan kinderen. Je wilt niet dat een kind dat later in de speeltuin hoort van andere buurkinderen.'

> 'Hoe beter je beseft wat je goed doet, des te beter kun je dat weer toepassen'

Verdiepingstrainingen

Marieke is ook een van de personen die Signs-of-Safety-verdiepingstrainingen geeft namens Bureau Jeugdzorg Drenthe. De basis van die trainingen is steeds dezelfde. 'We laten cursisten vertellen wat er goed gaat en we laten ze ervaringen delen. Dat wat mensen vertellen, herleiden we dan aan de hand van uitgangspunten en het theoretisch kader. Zo bevestig je wat er goed gedaan wordt. Hoe beter je beseft wat je goed doet, des te beter kun je dat weer toepassen. Ik geniet er van als ik zie hoeveel goed werk er gedaan wordt, hoezeer werkers bezig zijn met de essentie van hun vak.'

Als je een fout maakt

Over de leidinggevenden van Bureau Jeugdzorg is Marieke zeer tevreden, omdat ze alle vertrouwen krijgt. Zelf is ze al kritisch genoeg op zichzelf. 'Als een kind mij later zou vragen, waarom heb jij ooit gezegd dat ik uit huis gehaald moest worden, dan wil ik me kunnen verantwoorden. En ik wil kunnen zeggen dat we echt heel goed en diepgaand met iedereen gepraat hebben.' Natuurlijk maakt ook Marieke wel fouten. Ze geeft een voorbeeld: 'De Raad voor de Kinderbescherming wilde met een spoed ondertoezichtstelling kinderen uit huis plaatsen. Het betrof een gezin uit mijn caseload. Naar mijn oordeel was dat echt niet nodig. Ik was in contact met de oma en de moeder zelf – de schoonzussen hielden de boel ook goed mee in de gaten. Ik wilde dus niet in het besluit meegaan, mijn fout was dat ik dat niet goed heb gecommuniceerd naar de Raad. Ik bepaalde wat er ging gebeuren…! Kort daarna stond dus de inspectie bij onze directie op de stoep. Joke moest verantwoording afleggen. Ze heeft toen ook een gesprek met mij gevoerd. Het eerste wat ze zei was: 'waar ben je trots op?' En ik gaf aan dat ik trots ben dat ik de kinderen heb behoed voor een nachtelijke uithuisplaatsing. Daarna hebben we besproken wat er beter had gekund. En ik zie nu zelf wel in dat ik een paar steken liet vallen, ik zou het nu wel veel beter overleggen.'

Dit proces stopt niet meer

Over de toekomst is Marieke optimistisch gestemd. 'De kracht van onze manier van werken heeft uitstraling. Er zijn al heel veel zaadjes geplant, bij CJG's, bij de GGD, bij Accàre. Bureau Jeugdzorg Groningen en enkele werkers van Elker en het MJDin Groningen hebben zich laten scholen. We zoeken gemeentes op om ook hen te bereiken. Het zit hier nu zo in de werkers, die willen niet meer anders. Ik denk dat dat proces niet meer te stoppen is.' ⊙

PRAKTIJKSCHETS:

De moeder van Leo, een jongetje van ruim twee jaar, is gewond geraakt. Met haar arm in een keukenmachine terecht gekomen. Beide ouders hadden drank op en tijdens een ruzie had de vader de moeder een duw gegeven.

Zoontje Leo van 2 was bij het voorval aanwezig. Er wordt met ouders over gesproken. Ouders geven aan dat de kleine Leo in een andere ruimte was tijdens het voorval, dus niets meegekregen heeft. De opgelopen verwondingen van moeder heeft hij wel gezien. Drie jaar later. Ouders zijn gescheiden. Een nieuw incident tussen de gezinsleden wordt gemeld. Er volgt een gesprek. Dezelfde medewerkster van het AMK gaat met Leo – die nu 5 jaar is - in gesprek. Zij zegt: 'ik heb je al eerder gezien, toen jij nog kleiner was. Ik was bij jullie, omdat papa en mama toen jij nog klein was, samen ruzie hadden en mama haar arm gesneden had.'En ze ziet hoe de ogen van Leo steeds groter worden. Ze ziet hem denken en dan herinnert hij het zich allemaal. 'Daar was ik bij toen papa en mama ruzie hadden en mama had allemaal bloed.' Hij vertelt het hele verhaal en hij wil maar wat graag helemaal uittekenen hoe dat allemaal was. Als het tijd is om afscheid te nemen, loopt Leo naar de medewerkster toe en omklemt haar met beide armen. Eindelijk kon hij het verhaal vertellen dat hij jaren voor zich had gehouden. Een mooie basis om met ouders in gesprek te gaan.

Johanna Hommenga:

Mooi werk om in te trainen

foto: Johanna Hommenga

Johanna werkt sinds 1993 in de hulpverlening. Zij begon als groepswerker bij Boddaert, werkte in het kinderhuis in Vries en werd daarna jeugdbeschermer. Sinds zeven jaar is ze werkzaam bij het AMK. Johanna geeft met veel plezier 1 dag per week ook trainingen, voorlichting en workshops in Signs of Safety .

Het trainen van collega's is erg boeiend. 'Het is genieten om de bereidheid te zien van mensen om zichzelf verder te trainen. Er is al veel kennis en ervaring onder de medewerkers aanwezig. En het zet me zelf ook aan tot verdieping.' Johanna trainde ondermeer een bezemgroep van cursisten die eerdere trainingsdagen gemist hebben. Ze trainde medewerkers van verschillende organisaties en geeft nu modules van de verdiepingstraining Signs of Safety. Daarnaast ondersteunt ze medewerkers van de jeugdreclassering om zich verder te scholen in Signs of Safety.

Gewoon Drents

Vroeger werden medewerkers getraind door Andrew Turnell, maar tegenwoordig nemen ervaren Bureau Jeugdzorgmedewerkers dit onderdeel zelf ter hand. Dat werkt plezierig. Het is laagdrempeliger, al was het maar omdat de training nu niet meer in het Engels gevolgd hoeft te worden. De term 'good practice' is nu vervangen door inheemse woorden. Men spreekt van 'mooi-wark-casussen' en ook wel van 'pien-in-de-buuk-casussen'. Beide vormen een belangrijk onderdeel in het herkennen en verbreden van de eigen vaardigheden als studieobject in de

Belangrijk dat ouders achter de dingen kunnen staan die ze afspreken

trainingen. Bureau Jeugdzorg Drenthe heeft er bewust voor gekozen om verdiepingstrainingen Signs of Safety aan te bieden als een vrijwillige keuze voor de medewerkers. Het is belangrijk om je kennis te verdiepen vanuit innerlijke motivatie.

De open houding

Het belangrijkste trainingsonderdeel voor Johanna is steeds de open houding bij het vragen stellen. Dat is een van de moeilijkste dingen. Een handige richtlijn is de volgende 'Zodra je merkt dat je iets gaat 'vinden', blijf dan met je aandacht bij de ander met luisteren en vraag net zolang door tot de ander zegt dat het totaalplaatje klaar is. Dan kun je verder naar je volgende thema.'

Het klinkt simpel misschien 'een open houding', maar het is puur gesprekstechnisch al lastig. En in de praktijk, waarin je bijvoorbeeld ziet hoe een kind wordt geconfronteerd met zichtbaar letsel van de ouder (zoals in de casus), dan wordt het nog wat lastiger om meteen in het begin al zonder oordeel en geduldig te blijven.. 'Terwijl dat wel erg belangrijk is voor het vervolg. Een niet veroordelende basishouding is nodig, omdat je graag de samenwerking wilt met ouders. Wat je wilt is dat ouders en andere betrokkenen zich realiseren welke gevolgen hun gedrag heeft voor de toekomstige ontwikkeling van hun kinderen. Het is belangrijk dat ouders achter de dingen kunnen staan die ze afspreken, waardoor de kans groter is dat ze deze kunnen nakomen. Anders krijg je sociaal wenselijke toezeggingen, die door verschillende omstandigheden dan niet gerealiseerd kunnen worden, hetgeen de situatie van het kind niet veiliger maakt. Soms maak je mee dat ouders iets niet willen of kunnen en zelf niet weten waarom. Je eerste impuls is dan, om het te gaan invullen. Maar dat is een valkuil. Je kunt het beter een tijdje vaag laten, zodat je zeker bent dat het uiteindelijke antwoord echt van hun is.'

Kijk je kind in de ogen

Een van de verdiensten van Signs of Safety is, vindt Johanna, dat de communicatie met het kind ook meegenomen wordt en dat ouders veel meer dan vroeger geconfronteerd worden met de ervaring van hun kind. 'Soms vraag ik ouders heel open hoe ze bepaald gedrag van zichzelf later denken te verantwoorden naar hun kind. Soms komen ouders pas dan tot een dieper besef van wat hun gedrag voor hun kind betekent. Daar kun je mee werken.'

Blijft dit goed gaan?

Er is nu veel geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering, maar zal het blijven doorgroeien na de transitie naar de gemeentes? Johanna denkt wel dat het bestaansrecht bewezen is, maar ze voorziet stagnatie, in ieder geval tijdelijk. 'Ik verwacht dat het een kwestie wordt van een paar jaar proberen vast te houden wat je al bereikt hebt. En dat het nog belangrijker wordt om elkaar als collega's scherp te houden waar dat kan. Maar op eigen houtje -als individuele werker- dit helemaal dragen? Dat is moeilijk hoor, want je hebt een steunende organisatie nodig. Wat dat betreft wordt het denk ik wachten voor de werkwijze weer is ingebed in een organisatie op net zo'n goede manier als nu. Het zal wel goed komen, maar het zal tijd kosten voor we weer een nieuwe werkzame structuur gevonden hebben.'

Een kerst

PRAKTIJKSCHETS:

Enkele dagen voor kerst. De ouders van de half jaar oude baby Jessica zitten bij de huisartsenpost. Zij heeft een pijnlijk beentje, er zit ook geen kracht meer in. De ouders weten niet waar het van komt. De ouders worden vanaf de post weer naar huis gestuurd met de mededeling: morgen maar even naar de eigen huisarts. Dat doen ze. De huisarts stuurt ze door naar het ziekenhuis. Er worden foto's gemaakt. Het beentje vertoont een scheurtje of breuk. Omdat het onduidelijk is hoe een baby die in het wipstoeltje zit een beenbreuk oploopt en omdat baby Jessica toch al bekend is in het ziekenhuis door eerdere opnames, adviseert degene die de foto's bekeken heeft, dat de ouders ook nog even met Jessica naar de eigen kinderarts gaan. Aansluitend aan het bezoek aan de kinderarts worden er weer foto's gemaakt. Op die foto's ziet men ook een scheurtje links op de schedel. De ouders van baby Jessica zijn inmiddels hoogst nerveus geworden. Hoe komt je baby aan een breuk in het beentje rechts en een scheurtje in de schedel links? Het enige wat zou kunnen, is dat dit het gevolg is van een struikelpartij waar Marco - het vier jaar oude broertje van Jessica, over het wipstoeltje is gevallen terwijl Jessica er in zat. De kinderarts geeft aan dat hij zorgen heeft over de veiligheid van het kind. Baby Jessica moet in het ziekenhuis blijven en mag niet naar huis. Er is nader onderzoek nodig, omdat er niet duidelijk is waardoor het letsel is ontstaan. Zo zitten de ouders van Jessica op paasmaandag in het ziekenhuis. Wat ze dachten dat een klein probleem was, wordt opeens een ramp. Jessica's broertje is ook helemaal overstuur. De kinderarts licht het AMK in – omdat er sprake lijkt van twee soorten letsel die eigenlijk niet goed uit één eenmalige gebeurtenis verklaard kunnen worden. Dat kan wijzen op toegebracht letsel. De AMK medewerkster en de vertrouwensarts van het AMK overleggen. Na een gesprek met de ouders, beleggen ze als vervolgstap een bijeenkomst waarbij ouders en het AMK alle betrokkenen uitnodigen. Het gesprek vindt plaats in het ziekenhuis. Daarbij zijn behalve de AMK medewerksters en de ouders van Jessica ook aanwezig: de maatschappelijk werker van het ziekenhuis, de kinderarts, twee verpleegkundigen, een medewerker van Yorneo, die het broertje van Jessica goed kent. Ook de opa en oma van beide kanten zijn uitgenodigd. Samen voeren ze een gesprek waar ze nooit op gerekend hadden. De medewerkers AMK hangen drie flappen op de muur waarop staat: 'wat zijn de zorgen', 'wat zijn de krachten' en op de derde staat, 'waar willen we naartoe.' Het gesprek wordt geopend en dan ontstaat een erg emotioneel overleg.

De casus hiernaast is naar waarheid geschetst. Breedbeeld interviewde na afsluiting van deze zaak een van de oma's van baby Jessica en vroeg haar, hoe ze deze situatie heeft ervaren. Natuurlijk willen we graag weten hoe het is afgelopen. Maar vooral ook: wat heeft ze zelf kunnen doen om de situatie tot een goed einde te brengen, wat was voor haar de motivatie om mee te werken en wat betekent het voor je als je als oma opeens middenin een situatie zit waarin ze je eigen dochter niet toestaan haar kind mee naar huis te nemen? We noemen haar in dit stuk oma Loes. Zij is begin zestig, heeft al van jongsaf aan gewerkt en is daarmee enkele jaren geleden gestopt om het iets rustiger aan te kunnen doen.

om nooit te vergeten

Loes vertelt dat het heel vreemd was. Je bereid je voor op gezellige feestdagen en dan opeens zit je in plaats daarvan in een ziekenhuis met de hele familie in een groot drama. 'Het was of je opeens in een rare film zit waar je zelf de hoofdrol in speelt. Ik dacht zelf direct: nee dit kan niet, dit kan er bij mij niet in. Dat mijn dochter of schoonzoon de baby iets aan zouden doen, daar geloofde ik niets van. Dat eerste gesprek was dan ook heel erg emotioneel.

De schoonvader van onze dochter was heel boos. Hij zei meteen in het begin van het gesprek nog: ik hoop niet dat jullie het me kwalijk nemen als er emoties loskomen. En dat was ook zo. Hij kon echt niet relativeren. Ik was zelf ook aangedaan. Maar bij mij was het meer ongeloof dan boosheid. En ik moet eerlijk zeggen, als ik nu terugdenk aan wat wij in dat gesprek allemaal naar het hoofd geslingerd hebben van de medewerker van het AMK. Tjonge. Dat was niet zo mooi hoor! Je bent op dat moment echt tégen haar. Als ik in haar schoenen had gestaan, had ik waarschijnlijk allang gezegd, toedeledokie jongens, ik ga wat anders doen! Maar zij kon er kennelijk tegen. Ze bleef heel rustig en hield rekening met onze gevoelens.'

De drie flappen

Het werken met de drie flappen - wat voor insiders een bekende techniek is uit Signs of Safety - dat kwam op Loes eerst wat onnatuurlijk over. 'Ja, dan hangen daar drie papieren, wat zijn de zorgen, wat zijn de krachten, wat moet er gebeuren. Het enige wat ik dacht was: wat er moet gebeuren? Geef ons nu het kind mee naar huis en dan zijn alle wensen vervuld! Dan zijn wij klaar! Maar goed, dat mocht dus niet, zo werkt dat niet. En dan moet je in die situatie kijken wat er kan. En dus zijn we begonnen met praten en het invullen van de flappen. Iedereen kwam aan het woord. Dat ging wel. Hoewel je natuurlijk steeds een heel dubbel gevoel hebt.'

Achteraf zijn er meerdere zaken in het eerste gesprek naar voren gekomen die bevestigden dat baby Jessica bij haar ouders wel degelijk veilig is - en dat er waarschijnlijk sprake is geweest van een ongeluk. De kinderarts gaf aan dat hij het een heel goed teken vond dat de ouders na het eerste bezoek aan het ziekenhuis ook nog naar de kinderarts gegaan waren.
De verpleegkundige kon bevestigen dat ze altijd op tijd op afspraken verschenen. En als moeder eens thuis moest blijven omdat broertje Marco het niet meer trok als ze weg zou gaan, dan belde ze ook altijd naar de afdeling om te zeggen wanneer ze wel zou komen.

Opa's en oma's werken samen aan een plan

De grootste wens van de betrokkenen is, dat de baby weer naar huis mag. In dat kader wordt besproken of het misschien een goed idee is dat moeder met de baby eerst naar opa en oma gaat. 'Toen heb ik gezegd, het kind mag met alle liefde bij ons komen, maar het lijkt me veel beter als het gezinnetje zo snel mogelijk weer samen is. Ook omdat het heel slecht is voor de vierjarige zoon, die lijdt onder de situatie. Toen heeft de AMK-medewerkster gezegd, dat mag, als jullie samen een rooster kunnen maken waaruit blijkt dat de ouders niet alleen met de baby zijn, maar dat er toezicht is totdat de zaak is uitgezocht, dan mag dat. Toen hebben we als opa's en oma's samen zo'n rooster opgesteld - zodat Jessica in ieder geval zo gauw mogelijk weer naar huis kon.'

Onderzoek van de feiten volgt

Tijdens het gezamenlijk overleg zijn er afspraken gemaakt over vervolgstappen. De foto's van het hoofdje van de baby zijn opgestuurd. Er is meer informatie ingewonnen bij de huisarts, Icare en Yorneo - waar de oudste naar school gaat- en bij grootouders en ouders. Daarna wordt een tweede gesprek belegd met alle betrokkenen. De resultaten van het onderzoek geven meer duidelijkheid. Volgens het academisch ziekenhuis en het Nederlands Forensisch Instituut betekent het lijntje op de schedel in dit geval niet dat er een breuk is. Er lijkt sprake te zijn van een natuurlijk lijntje, dat iedereen op de schedel wel heeft - die bij iedereen weer wat anders lopen. Het is zeer aannemelijk, dat de beenbreuk het gevolg is van de val van het oudere broertje over zijn zusje. Navraag bij alle partijen geeft geen aanleiding om aan te nemen dat er sprake zou zijn van problemen in het gezin. Ouders hebben tot op heden steeds passende hulp gezocht voor hun kinderen. Het AMK onderzoek heeft dusdanige informatie opgeleverd, dat het AMK kan zeggen: we kunnen de zaak nu sluiten.

De naweeën

Van 'eind goed, al goed' is maar gedeeltelijk sprake. Loes geeft aan dat geen van de familieleden op dit moment ook meer aan het hele gebeuren herinnerd wil worden. Haar oudste kleinkind heeft er nog steeds last van dat de baby niet mee naar huis mocht. 'Hij staat regelmatig middenin de nacht naast het bed van zijn ouders om te vragen of de baby er nog wel is. En hij vindt het ook moeilijk om zich te uiten. Hij praat namelijk slecht en kan moeilijk aangeven wat hij wil. Dat is heel lastig. Daarvoor heeft hij nu vanuit Yorneo begeleiding, waar hij ook op school zit. Ze praten met hem over wat er gebeurd is met de baby. Hij voelt zich misschien ook schuldig,'

Er wordt nog nazorg geboden, mede vanuit het maatschappelijk werk van het ziekenhuis. En dat mag ook wel, want het is voor iedereen een ingrijpende gebeurtenis geweest Loes probeert zich erover heen te zetten. De oudste kleinzoon zegt nu steeds: oma, wanneer is komende Kerst? Want we hebben helemaal geen Kerst gehad dit jaar! En dan zeg ik maar dat we dit jaar er dubbel feest van gaan maken.' Verder is de ouders op het hart gedrukt dat ze niet bang meer moeten zijn voor stappen, en dat ze voortaan weer gewoon naar de arts kunnen gaan als er ooit weer eens medische zorgen zijn. 'Dat moet ook wel, want je hebt natuurlijk genoeg ouders die na zo'n gebeurtenis wel drie keer nadenken voor ze ooit nog met hun kind naar de dokter gaan.'

Twee kanten aan de medaille

Als oma en moeder is Loes er altijd van uitgegaan dat er geen sprake kon zijn van kindermishandeling. Maar toch is het haar wel door het hoofd geschoten: wat als dit nou fout afloopt. 'Mijn zoon zei al direct: als ze de baby af gaan pakken, dan neem ik haar in huis - die blijft bij ons!' Hoe dan ook zouden ze het in de familie hebben opgelost. 'Als het moest, dan zouden mijn man en ik de kleinkinderen opvoeden. Als het echt moest dan, hè ? Want ideaal is dat niet natuurlijk als je op leeftijd bent. Als de kinderen groter worden, waar ben jij dan, he?' Inmiddels is gebleken, dat alle zorgen voorbij zijn. En opa en oma kunnen opa en oma blijven. En die rol bevalt prima.

Het werk van het AMK

Als ze terugkijkt op de gebeurtenissen, wat vindt Loes dan van het werk van het AMK? Ze ziet dan dat er twee kanten zijn aan de medaille. 'Bij dat eerste emotionele gesprek heb ik geprobeerd om een beetje te gaan relativeren en realistisch te zijn. Het tweede gesprek lukte dat wel veel beter dan het eerste, maar toch. En ik moet eerlijk zijn: stel dat er nu wel wat aan de hand geweest was en ze hadden niets gedaan en er gebeurt een tijd later wel wat ergs met zo'n kind. Dan zou je achteraf kritiek hebben en zeggen: die instanties doen ook niks! Het is gewoon hartstikke moeilijk werk wat ze doen, die mensen van het AMK. Wat die allemaal wel niet over zich heen krijgen van mensen. Het zou mijn werk niet zijn hoor. Ik vind het knap.' Verder is het streven van Loes vooral om de periode van Kerst en Oud en Nieuw 2013 zo snel mogelijk te vergeten. ⊙

**) Dit verhaal is gebaseerd op de waarnemingen van oma, de weergave kan andere accenten hebben in de beleving van andere betrokkenen.*

Henk Thijs:

Praat met mensen en niet over ze

PRAKTIJKSCHETS:

Nog niet zo lang geleden had ze de barbies weggelegd en toen was ze opeens zelf zwanger. Priscilla (16), verslaafd, is in contact met jeugdreclassering en politie, lijdt aan een vorm van posttraumatische stressstoornis, heeft gescheiden ouders, ze woont bij haar moeder maar er zijn spanningen en het is niet zo zeker of ze wel thuis zal blijven wonen. Priscillas vriend is in beeld, maar die weet ook niet goed wat hij met deze situatie aan moet. Het is zeer twijfelachtig of Priscilla in deze omstandigheden haar baby gezond geboren kan laten worden en daarna zal het nog moeilijker worden. Ondertoezichtstelling van de baby dreigt. Er wordt een overleg belegd. En dat gebeurt zo direct en open als het maar kan, met alle betrokkenen erbij. Priscilla zelf, haar vriend, haar moeder met nieuwe vriend, haar vader met nieuwe vriendin. Van politie, verslavingszorg en Icare zijn vertegenwoordigers aanwezig en er wordt uitgelegd aan Priscilla en haar familie en vriend hoe de zaken ervoor staat. Er zijn duidelijke voorwaarden waaraan voldaan moet zijn, wil zij haar baby bij zich houden na de geboorte. Het gesprek gaat over de vraag: hoe kunnen we dat samen realiseren.

Aan het slot van het gesprek is de uitkomst dat er genoeg waarborgen tot stand gebracht zijn om de veiligheid van de baby te waarborgen. Het zal intensief worden. De vriend van Priscilla krijgt taken toebedeeld, de beide ouders en partners ook. Dat gebeurt op basis van de ideeën die ze zelf hebben aangedragen. Icare kreeg een rol en de verslavingszorg had de taak om urinecontroles uit te voeren en direct aan de bel te trekken als Priscilla bijvoorbeeld niet zou opdagen.

In deze zaak gebeuren nog meerdere dingen, Priscilla breekt met haar vriend, ze wordt tijdelijk opgenomen in het ziekenhuis. Afspraken worden regelmatig gecheckt en bijgesteld. Door alle ups en downs heen blijft het contact en de positieve inzet aanwezig. De gemaakte afspraken worden gecontroleerd en inderdaad nageleefd. Dat maakt het mogelijk dat Priscilla na de geboorte van haar baby het kind bij zich mag houden.

Henk Thijs (50) werkt sinds dertien jaar bij de politie. Daarvoor werkte hij bij de spoorwegpolitie. En daar weer voor bij de marechaussee. Ruim dertig jaar geüniformeerde dienst. En eigenlijk altijd ging het om een combinatie van handhaven van de rechtsorde en een deel hulpverlening. 'Vriendelijk als het kan en streng als het moet, noem je dat.' Henks huidige specialisatie is het jeugdagentschap. Direct werken met jongeren, voorlichting geven op scholen, horecadiensten draaien waar jongeren veel komen. Problematiek signaleren, in gesprek gaan, jongeren naar huis sturen met de mededeling 'jongen, je hebt nu genoeg gedronken ga naar huis.' En als er meer aan de knikker is, verwijst hij vaak naar meer hulp. Hij werkt in Assen samen met directe collega jeugdagent Maurits van der Linde en ze worden altijd ondersteund door twee stagiaires maatschappelijk werk en dienstverlening. Breedbeeld vroeg Henk naar zijn ervaringen met Signs of Safety.

Henk kent de methodiek goed, omdat hij uit hoofde van zijn functie zelf regelmatig aanwezig is bij het maken van veiligheidsplannen volgens Signs of Safety en het toezien op naleving van afspraken. 'Complexe jeugdbeschermingszaken worden beter aangepakt dan voorheen. Als er vroeger wat aan de hand was - en dan heb ik het over nog maar vijf jaar terug - dan overlegden we wel met alle hulpverleners. Groot Zorgoverleg noemden we dat. Maar de personen waar het over ging, die waren er gewoonlijk helemaal niet bij aanwezig. En dan moest 1 persoon terugkoppelen naar een gezin wat de rest besloten had. En daarbij werkten we ook veel directiever dan nu. Er werd de mensen verteld: dat moet, dat moet en dat moet en dit mag niet en dat mag niet. Bij Signs of Safety werkt het echt anders. Daar staan de personen om wie het gaat in het middelpunt en zij kunnen aangeven wat er aan de hand is. Je geeft ze meer invloed, er wordt beter gekeken, beter geluisterd, er komt meer uit. Je wilt een cijfer? Dan zeg ik vijf jaar terug was het een 5.5. Misschien een zesje. Nu is het een 7.5 of een 8.0. En dat zeg ik omdat ik vind dat we redelijk tactisch bezig zijn. Dat het geen 10 is, komt omdat er naar mijn idee soms nog iets teveel protocollair gewerkt wordt. Dat mag van mij nog wel iets teruggedraaid worden.'

Weerstand wordt minder

Henk vindt Signs of Safety als benadering eigenlijk niet zo extreem gecompliceerd. 'Het is gewoon zorgen dat je luistert, betrokken overkomt. En je mag nooit ideeën zomaar afserveren.' Af en toe is het weleens lastig om verbetersuggesties van mensen serieus te nemen. 'Soms komen mensen met een heel kleine verbeterstap op de proppen en dan denk ik bij mezelf, heb jij wel enig idee hoe groot je probleem is? En wat je ook vaak hoort is dat mensen zich afhankelijk maken van instanties die hun probleem maar moeten oplossen. De PGB moet komen, de schuldhulpverlening moet beter. Toch moet je mensen hierin ook serieus nemen en gewoon samen verder zoeken naar nog meer stappen die ze kunnen zetten. Op die manier kom je toch verder. Ik kom tegenwoordig in de praktijk nog wel eens onhandige oplossingen tegen, maar geen weerstand.'

Zorgvuldigheid loont

In zijn dagelijks werk doet Henk veel 'kleine dingen' die een wereld van verschil kunnen maken als je ze goed doet. Hij geeft voorlichting op scholen. Hij kan een jongen die op straat zwalkt, benaderen en zeggen: 'Zeg, je hebt nou wel genoeg gedronken zou je niet eens naar huis gaan?' en hij weet dan waar die jongen heen moet. Hij voert wel eens een goed gesprek met een vader over hoe je nou grenzen aan moet geven en handhaven. Hij zorgt dat er in een verslag over een melding van huiselijk geweld geen zinnen staan als 'vader had een grote bek' omdat dat bepaald niet handig werkt voor de relatie met vader. Daarbij is hij veel op pad, draait nachtdiensten in de horeca en hij screent per definitie altijd alle zorgmeldingen die naar Bureau Jeugdzorg gaan.

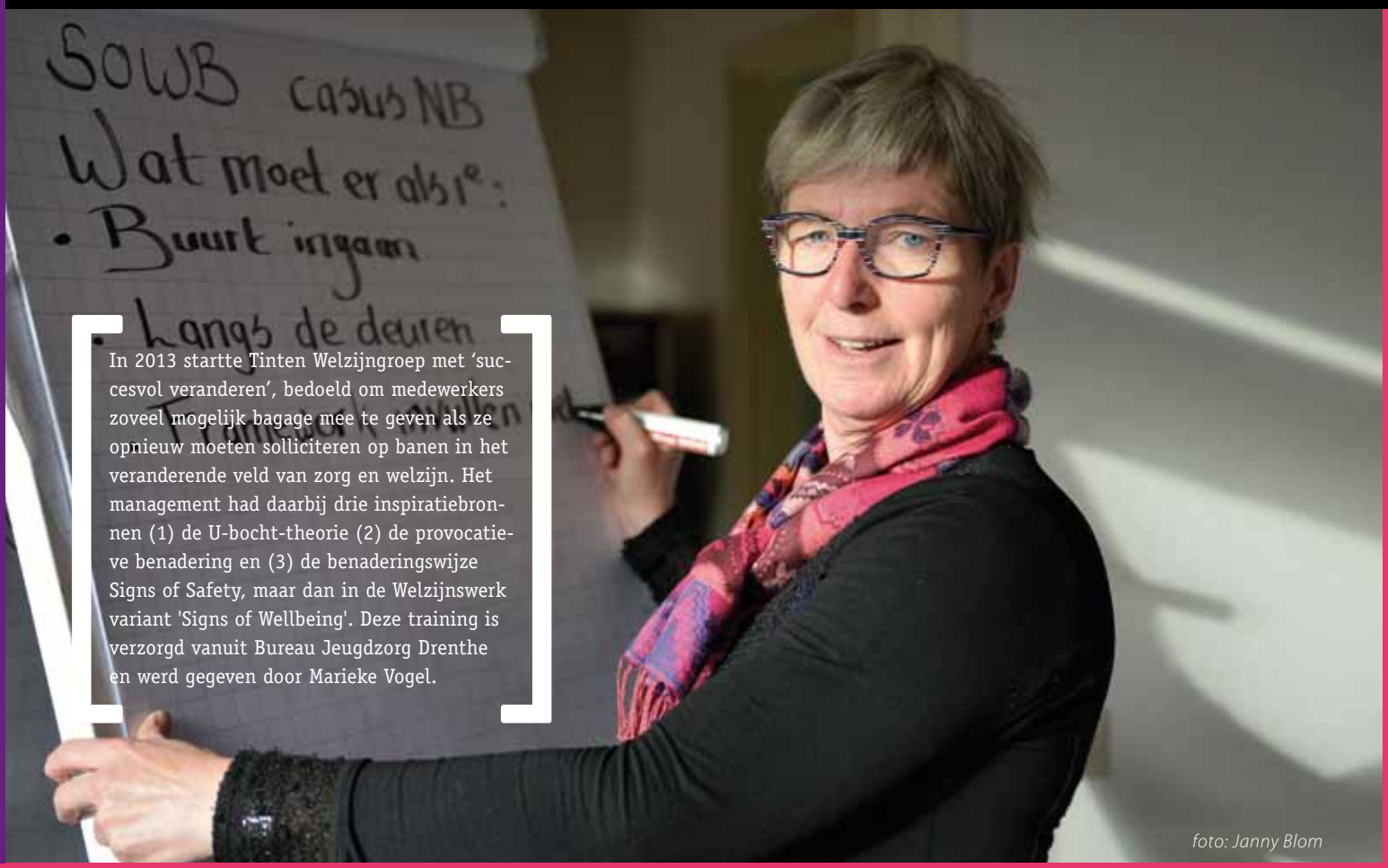
Versnipperingsgevaar

Hoe het in de toekomst verder moet, is nog wel een zorg. Henk. 'De kans bestaat dat kennis verloren gaat en ook dat netwerken verloren gaan. Want een netwerk is zo sterk als de zwakste schakel. Ik voorzie versnippering die ons problemen gaat opleveren, vooral als men in protocollen gaat denken. En daarmee bedoel ik dan 'mensen denken in regels van de organisatie' en 'wat hoort bij ons, wat hoort niet bij ons.'

Het ergste scenario zou voor Henk zijn dat de nu sterke rol van de jeugdagent zou ondersneeuwen in alle drukte rondom het herorganiseren van jeugdzorg. 'Wij hebben kennis en we kunnen in samenwerking met jeugdzorg veel bereiken. Wij weten dingen die vooral door warme overdracht naar boven komen. In een zorgformulier gebeurt dat veel minder. En wij kunnen zonodig voldoende bedreigend zijn en grenzen stellen. Orde en gezag handhaven is natuurlijk belangrijk, ook bij jeugdzaken. En bij opvoeden trouwens ook. Ik heb zelf vier pleegkinderen en jaren crisisopvang gedaan. Ik weet altijd wel iets te verzinnen dat er consequenties aan verbonden zijn. Dat raad ik alle ouders aan. Want het eind is zoek als je niks meer te vertellen hebt.'

Niet alleen reageren op het zichtbare

Henk raadt gemeenten aan om vooral niet te bezuinigen op preventie en vroegsignalering en om niet alleen te reageren op het zichtbare. 'De neiging van gemeenten is vaak om zich blind te staren op 'hangjongeren' in de gemeente. Maar de rotjongeren op straat zijn niet per definitie de jongeren waar we problemen mee krijgen, je moet de jongeren die signaalgedrag vertonen veel meer in de gaten houden. De kwetsbare jongeren, de beïnvloedbare.' En daarnaast denkt hij dat het verstandig zou zijn om, als je nu toch in nieuwe multidisciplinaire teams gaat werken, het dan meteen maar goed te doen. 'Doe het op de Signs of Safetymanier. Praat met de mensen samen en nooit over ze.' ⊙



In 2013 startte Tinten Welzijngroep met 'succesvol veranderen', bedoeld om medewerkers zoveel mogelijk bagage mee te geven als ze opnieuw moeten solliciteren op banen in het veranderende veld van zorg en welzijn. Het management had daarbij drie inspiratiebronnen (1) de U-bocht-theorie (2) de provocatieve benadering en (3) de benaderingswijze Signs of Safety, maar dan in de Welzijnswerk variant 'Signs of Wellbeing'. Deze training is verzorgd vanuit Bureau Jeugdzorg Drenthe en werd gegeven door Marieke Vogel.

foto: Janny Blom

PRAKTIJKSCHETS:

Wat zie ik? Wat hoor ik? Wat zou ik willen?

Framework is een instrument waarmee je complexe zaken uiteen kunt rafelen. Ook bij andere zaken dan jeugdbescherming. Het idee is, dat je op flappen of in vlakken werkt en dan wel: op drie flappen of om drie vakken, desnoods ergens op een rol behang. Eén vak reserveer je voor zorgen, één voor wat er goed gaat en één voor de wensen. De vragen staan genoemd in de volgorde waarin ze het beste gesteld kunnen worden.

Klachten

(2) wat zou een belemmering kunnen zijn vanuit de vraag: wat is er gebeurd en wat heb je gezien

(4) welke woorden zou je gebruiken zodat alle betrokkenen begrijpen waar jij je zorgen over maakt

(6) wat zou het ergste zijn wat er kan gebeuren?

(8) zijn er zaken die het moeilijker maken om met de situatie aan de slag te gaan?

Krachten

(1) wat vind je goed aan de situatie vanuit je zelf, vanuit het netwerk

(3) wie zijn de mensen die hierbij belangrijk zijn, wat doen zij, wat zie je dat ze doen

(5) wat zouden deze mensen zeggen wat de beste kanten zijn van een eventuele verbetering

(7) zijn er periodes in het verleden geweest waarin het beter ging

Wat is nodig

(10) nu je meer over de situatie hebt nagedacht, wat zou je willen zien om de situatie met een 10 te beoordelen?

(11) wat zouden de andere betrokkenen willen zien om de situatie met een 10 te beoordelen?

(12) wat zou de eerstvolgende stap moeten zijn om tot die 10 te komen?

Beoordelingsvraag

(9) op een schaal van 0 tot 10 (waarbij 0 betekent dat het heel erg slecht gaat en 10 betekent dat het heel erg goed gaat) welk cijfer geef je de situatie nu?

Janny Blom:

Geef klanten hun eigen plan in de hand

Janny Blom coördineert als gebiedsadviseur bij Welzijngroep Andes de leergroep Nieuw-Buinen en De Monden. Er zitten 15 mensen in de leergroep. De budgetcoach, de schoolmaatschappelijk werker, de steunsteeconsulent, het buurtmaatschappelijk werk, de buurtwerkers, de coördinator steunpunt vrijwilligerswerk. Ze komen elke 14 dagen samen. Voorjaar 2013 volgden ze de vierdaagse training Signs of Wellbeing, waarin de 'basisleer' van Signs of Safety het uitgangspunt is en waarbij gewerkt wordt met eigen casuïstiek van de cursisten. De leergroepcoördinatoren zelf volgden er de verdiepende training 'oplossingsgericht vragen stellen' bij. Breedbeeld vroeg Janny hoe het bevalt.

'Ik ben enthousiast. Signs of Wellbeing is heel mooi, zeker als je het belangrijk vindt om te werken met het hele systeem en ook als je wilt werken op basis van wat er al wél goed gaat. De benaderingswijze is eenvoudig en praktisch gericht. Echt geschikt om mee te werken. Met de basistraining van drie dagen kun je al aardig uit de voeten! Alleen, als je het echt goed wilt leren, moet je nog wel meer getraind worden. Vooral als het gaat om het vragen stellen zonder oordeel. En het echt doorvragen. Dat is nog het moeilijkste. Dat merk je pas als je ziet hoe goed zo iemand als Marieke dat kan. Die haalde tijdens de trainingen nog weer veel meer naar boven uit dezelfde casussen.'

Voor managers

Janny gebruik het Framework (zie de afbeelding links) als middel om situaties mee te analyseren. Managers kunnen er zeker hun voordeel mee doen. 'Toen we van startten met 'succesvol veranderen' hebben we samen met de medewerkers het Framework ingevuld. Als management wil je bij grote beslissingen de medewerkers betrekken, hun zorgen horen en ook de krachten benadrukken. Met het Framework lukt dat. De structuur levert al snel een heel goed gesprek op.'
Janny geeft diverse voorbeelden waarin het gebruik van Het Framework hielp om met alle betrokkenen in kaart te brengen wat er speelt. Zonder ruzie en exacter dan ooit. Ze schetst het voorbeeld van enkele cursisten in de leergroep die werkten aan een praktijkcasus.

Koffie op straat

'Zij brachten de casus in van een straat in het dorp, waar het al jaren niet lekker gaat. Slechte sfeer, veel verloop, overlast, wantrouwen naar gemeente en woningbouwvereniging. Ze hebben de situatie zo goed mogelijk beschreven volgens het Framework en ze werden erover uitgevraagd tijdens de training. Dat gaf wat eye-openers! Marieke vroeg: 'tekenen jullie de situatie van die straat eens concreet voor mij uit. Hoe zit het nu precies? Waar staan de huizen? Wie wonen er? Wie kan met wie overweg? Waar zijn de tuinen?' Die vragen maakten iets wakker van…. hee, er is meer dan wij zagen, er is ook nog iets goeds!'

Positionering buurtwerk

Verdere doorvraag leerde ze ook nog, dat het zou helpen als de buurtwerkers een duidelijker objectieve positie zouden innemen en niet gezien zouden worden als een soort 'boodschappenjongen' voor de gemeente. Hierop hebben de werkers stappen ondernomen, hun positie duidelijk gemaakt bij gemeente en woningbouwvereniging – ook weer met als hulpmiddel het Framework. En daarna konden ze vol vertrouwen de straat in, gewapend met enkele kannen koffie, om gewoon weer in contact te komen met de buurtbewoners. En dat lukte.

Framework als hulpmiddel

De eerste zaadjes voor een Signs of Wellbeing werkwijze in wijken en bij sociale problematiek zijn gezaaid. Niet dat elke werker voortaan te pas en te onpas met drie flappen in de aanslag van huis naar huis moet trekken. Doseren is een goed ding. Janny: 'Als je in een gezin met schulden komt en de kredietbank zit te wachten op papieren, dan vul je die in en je doet ze op de post. Maar daarna zou je toch best even samen kunnen zitten met een gezin en praten hoe het beter kan. Met een open mind en Framework bij de hand. Dan kom je tot een plan dat van de mensen zelf is. Je hebt het meteen op papier of op de laptop. Je hebt een ijkmoment doordat je schaalvragen stelt. De ingevulde Frameworks zijn een basis voor je jaarverslag. Wat wil je nog meer?'

Je moet dit dragen

In Drenthe zijn veel hulpverleners getraind in oplossingsgericht werken en daar komt nu de extra dimensie 'Signs of Wellbeing' bij, dat nog preciezer en concreter is. Janny: 'Het is een groot voordeel dat mensen met dezelfde beroepsachtergrond dezelfde werkwijze kennen. De werkers zijn enthousiast. Maar het management moet de benaderingswijze ook echt dragen. Dat is de reden dat we nu een hele managementtraining hebben gehad. Het gaat om een manier van omgaan met elkaar die bij de hele organisatie in de vezels moet zitten. Anders wordt het nooit een succes.'

De toekomst

Nu er immense verschuivingen gaande zijn in hulpverleningsland ligt de vraag 'hoe verder' tamelijk open. Janny blijft positief 'Je kunt in de sociale teams gewoon gaan werken met Signs of Wellbeing. De aanvragen van klanten die binnenkomen, moet je eigenlijk bekijken op deze manier: wat zijn de krachten, wat zijn de zorgen, waar wil de klant zelf naartoe, wat kan hij nog in zijn eigen netwerk? En geef klanten gewoon hun eigen plan in de hand. Dan weten ze wat kan en ze kunnen zelf aangeven wat ze willen van de hulpverlening.'

Ton Bargeman, Ria Hogervorst en Rolien van de Belt:

Kijken wat werkt

Vanuit een bestaande situatie is het gemakkelijk praten wat 'de gemeente' zou moeten doen of laten als het gaat om jeugdzorgbeleid. Gemeenten staan voor een grote uitdaging. In dit artikel belichten we de manier waarop de gemeente Hoogeveen zich voorbereidt op de transitie jeugdzorg. We spraken hierover met wethouder Ton Bargeman en Ria Hogervorst, projectleider decentralisatie jeugdzorg.

Ton Bargeman

Ton Bargeman is op het moment dat we dit stuk schrijven nog CDA-wethouder. Als er een nieuw college is, neemt hij afscheid van de gemeente Hoogeveen. Hij heeft zich altijd sterk gemaakt voor preventief jeugdbeleid. Hij heeft duidelijk zijn stempel gedrukt op de manier waarop nu gewerkt wordt in Hoogeveen op het gebied van jeugd. Hij vertelt waar hij voor staat.

'Hoogeveen is een gemeente met een relatief groot aantal mensen met een laag opleidingsniveau. Veel kinderen krijgen weinig kansen. Dat begint vaak al in de eerste levensjaren. Daarom is het belangrijk om te investeren in preventie. Dat deden we in Hoogeveen al en die lijn van preventief werken willen we graag voortzetten,' aldus wethouder Ton Bargeman. Voorbeelden van die preventieve lijn zijn er genoeg. 'Hoogeveen financiert schoolmaatschappelijk werk op alle scholen in de gemeente. Medewerkers van Yorneo werken samen met peuterspeelzaalleidsters en dragen hun kennis aan hen over. Bij overgangsmomenten in de schoolcarrière van kinderen zorgen we voor een vangnet. We willen die lijn voortzetten door voortdurend de medewerkers in de voorliggende voorzieningen te scholen. Bijvoorbeeld als het gaat om het tijdig signaleren van problematische echtscheidingen, waarbij de kinderen in het gedrang komen - en dan bedoel ik ver voordat de

'Veiligheid is voor kinderen van groot belang'

rechter er aan te pas moet komen.' Geïnspireerd door voorbeelden als Childrens Zone in Rotterdam of het Lifecollege VMBO Schiedam, waar ze kinderen in zwakke wijken helpen om te stijgen op de sociale ladder, werkt Hoogeveen in de wijk Wolfsbos aan een multifunctioneel centrum met meerdere scholen. De opzet daarvan moet zo vorm krijgen dat ouders veel meer bij school betrokken raken. Bargeman: 'Er zijn scholen die durven garanderen dat hun jongeren vooruitkomen, dat ze een baan krijgen. Ik was bij het Lifecollege VMBO in Schiedam, de gedrevenheid van het team is daar echt voelbaar. Het hele schoolteam gaat er echt voor. Die school begint om half negen en gaat om half zes weer uit. Hulpverleners, verslavingszorg, alle hulp wordt op school geboden. Dat is wat wij in Wolfsbos ook willen.'

Veiligheid is voor kinderen van groot belang. Bargeman onderkent het belang van jeugdzorgspecialisten. 'Als we in Zuidwest Drenthe gaan werken met gebiedsteams, stel ik me voor dat in elk van die teams een medewerker vanuit Bureau Jeugdzorg Drenthe deelneemt, zoals we dat nu nog kennen. Als we al die expertise samenbrengen in kleinere teams en we zorgen voor zo min mogelijk tussenlagen, kunnen werkers optimaal hulp bieden. Ik verwacht dat dit ons zal helpen om problemen tijdig te signaleren. '

De gemeente is straks verantwoordelijk, ook als er iets misgaat met een kind. Bargeman is zich daarvan bewust: 'Helaas kunnen we niet alles voorkomen. Daarin zullen we ons kwetsbaar opstellen en kritisch naar ons handelen kijken.'

Ria Hogervorst

Ria Hogervorst is projectleider decentralisatie jeugdzorg en leidinggevende van het team zorgcoördinatie in Hoogeveen. In die laatste functie geeft zij leiding aan OGZ/OGGZ (*het, CJG, het veiligheidshuis en het project Eigen Kracht. Een grote sociale portefeuille, waarin het ritselt van de veranderingen. En bezuinigingen daarbij. Ria pakt het positief op en ziet de transitie van jeugdzorg naar de gemeenten als een kans. En natuurlijk is het ook gewoon een taak om klaar te zijn voor de invoering van de Jeugdwet op 1 januari 2015. Uitgangspunt daarbij is de regionale visie die te vinden is op www.drentsepilotjeugd.nl.

Hogervorst: 'We staan voor grote veranderingen. Ik denk dat we hierin zeker voordeel kunnen halen als het gaat om kinderen te helpen. De gemeente kan hulp inzetten op de gehele situatie rondom een kind. De verantwoordelijkheid voor de Wmo,

foto: Ton Bargeman en leerlingen van de SBO de Carrousel

de Participatiewet en de Wet op de jeugdzorg geeft ons kansen om combinatieoplossingen te zoeken. Immers, als er problemen met kinderen zijn, dan zijn er vaak ook andere problemen in het gezin. Geestelijke problemen, problemen met de ouders, geldnood, werkloosheid en ga zo maar door. Vanuit de gemeente kun je hier stappen in zetten en ook het beleid op aanpassen.'

Hogervorst geeft aan dat de gemeente in dit proces nog wel zal moeten veranderen. 'Wij zijn als gemeente opgevoed met de gedachte dat je de principes van rechtmatigheid en doelmatigheid in acht moet nemen. Soms is dat niet meer werkbaar en merk je in de praktijk dat je, als je alles volgens de regelingen wilt doen, dat je dan mensen bijvoorbeeld zes weken laat wachten op een aanvullende uitkering terwijl ze die weken niet kunnen overbruggen. Met alle nadelige gevolgen van dien, vaak ook voor de kinderen. Wat nu van gemeenten gevraagd wordt, is flexibiliteit en maatwerk voor de klant.'

Er gaat veel geld om in de jeugdzorg. Bij de overgang van de jeugdzorg naar de gemeente Hoogeveen gaat het om een bedrag van ongeveer 14 miljoen euro. Hogervorst: 'Onze taak is om te zorgen dat dat geld vertaald wordt naar aanbod aan de ene kant en het organiseren van de toegang tot de jeugdzorg aan de andere kant. Dat geeft natuurlijk af en toe spanningen. Elke aanbieder wil aanbod creëren. En in de manier waarop je de toegang organiseert zien we in Nederlandse gemeenten ook nogal grote verschillen.'

'De financiering van jeugdzorg is topzwaar. Veruit het meeste geld wordt nu ingezet voor een relatief kleine groep jeugdigen met grote problemen. Wij willen meer inzetten op preventie zoals schoolmaatschappelijk werk en jeugdgezondheidszorg. Wij willen al dit jaar zeker 4% van de expertise en het geld inzetten juist bij de voorliggende voorzieningen. Onder meer door in te zetten op deskundigheidsbevordering.' Over Signs of Safety geeft Hogervorst aan dat het een kwestie is van verdere uitwerking wat ermee gebeurt. 'Als je iets hebt wat werkt, moet je het niet overboord gooien. Of dat nou Signs of Safety is of wat anders, dat maakt me eigenlijk niet uit. Wij zullen als gemeente daarbij de expertise van Bureau Jeugdzorg Drenthe zeker gaan inzetten.'

Rolien van de Belt

Rolien van de Belt is een zeer ervaren schoolmaatschappelijk werker, kent de gemeente en is acht jaar actief geweest als raadslid. Ze is sinds anderhalf jaar procescoördinator van het CJG Hoogeveen. Ze vindt de werkwijze in het CJG zoals dat nu gaat plezierig en effectief. 'Je werkt gewoon inhoudelijk, in de samenwerking kun je beter gaan kijken wat het effect is van je handelen. Hoe kun je dingen samen anders doen. Beter. '

Rolien is ondermeer ook in Signs of Safety geschoold. Ze woonde enkele jaren terug al eens een workshop van Andrew Turnell bij en ze volgde later de basistraining Signs of Safety die werd gegeven door Bureau Jeugdzorg Drenthe. 'Dat was echt heel erg interessant. Ik heb al heel veel cursussen en trainingen gedaan tijdens mijn loopbaan. Daarvan kon ik er twee echt rechtstreeks toepassen in mijn werk: Positief Opvoeden Drenthe en Signs of Safety. '

En ik heb er nog steeds plezier van, wij werken hier nu vaak met de schaalvragen en het Framework. We doen de een-gezin-een-plan-overleggen volgens deze methode. Het is verdraaid handig, wat mij betreft de ideale methode om alle levensgebieden erbij te betrekken. Je werkt echt in overleg met ouders. Zeker als het gaat om het inschatten van veiligheid. Vroeger werkte je dan met flap-overs, nu werken we met een beamer. Het plan dat je samen maakt is tegelijk ook je actieplan. En als er weer zorgen zijn, pak je hetzelfde plan er weer bij. Daar staan de afspraken op, iedereen weet dat nog.

Hoewel het Framework op zichzelf niet zo complex aandoet - sterker nog, als je het leest denk je: dit is best simpel en logisch - denkt Rolien dat het echt noodzaak is om getraind te worden als je met het middel gaat werken. Vooral het oplossingsgericht vragen, zorgen dat je altijd feiten benoemt, zonder mening, zonder oordeel. Dat is de kunst. En dat vraagt echt oefening en feedback van collega's. We zijn mooi op weg in Drenthe qua oplossingsgericht werken, maar er is zeker nog wel werk aan de winkel voordat iedereen dit goed beheerst.' ⊙

**) OGZ/ OGGZ wil zeggen: Openbare Gezondheidszorg en Openbare Geestelijke Gezondheidszorg*

Hoogeveen werkt met het project Eigen Kracht, een nieuwe loot aan de stam van het sociaal werk. De gemeente voert de regie. Sociaal werkenden met verschillende specialisaties zitten in een gebiedsteam en pakken integraal aan wat speelt in hun gebied. Elke werker krijgt enkele multiproblemgezinnen toegewezen en wordt daar als thuiscoach hét (liefst enige) aanspreekpunt. Het adagium is: ontwikkelen in de praktijk, als je belemmeringen tegenkomt, meld ze bij de gemeente. De gemeente kijkt of het beleid kan worden bijgesteld op die punten. De aanpak lijkt veelbelovend en er wordt hard aan gewerkt.

Een Afghaans gezin in Hoogeveen. Vader, moeder en drie kinderen tussen zeven en tot vijftien jaar. Beide ouders zijn getraumatiseerd, spreken geen Nederlands. Vader kan wegens een handicap de deur bijna niet uit. Geld ontbreekt. Familie is te ver weg. De ouders zijn doodmoe. De jongste vertoont gedragsproblemen, dochter ligt de hele dag in bed. Regie ontbreekt. De hulpverlening tot nu toe biedt weinig soelaas.

Dit gezin wordt toegewezen aan Jacobien Verbaan, die hun thuiscoach wordt. Zij gaat met het gezin aan de slag en start met het thema geld. Want daar ligt nu de meest acute nood. Ze werkt net twee maanden met het gezin, als bij Bureau Jeugdzorg Hoogeveen de telefoon gaat. De afdeling traumabehandeling van GGZ Drenthe meldt zorgen over de kinderen in dit Afghaanse gezin.

Het aanmeldteam van Bureau Jeugdzorg vraagt Jacobien om naast thuiscoach nu ook de taak van casemanager vanuit Bureau Jeugdzorg op zich te nemen. Jacobien besluit de uitdaging aan te gaan, op voorwaarde dat de ouders instemmen met deze extra rol. Dat is het geval, en zo wordt Jacobien van thuiscoach nu ook de casemanager die met het gezin gaat werken aan de veiligheid van de kinderen. Er volgen stappen. Praten met de kinderen. Terugkoppelen met de ouders. Een veiligheidsplan maken. Ondanks de positieve insteek, wordt steeds meer duidelijk dat de ouders het niet zullen redden. Er speelt té veel. Dat betekent dat Jacobien met alle betrokkenen een plan gaat maken, waarin het scenario wordt beschreven voor als het de ouders níet lukt de veiligheid in het gezin te verbeteren. Deze casus heeft nu nog een open einde...

foto: Jacobien Verbaan

Jacobien Verbaan:

Kun je thuiscoach en casemanager zijn?

De hulpverlener in de casus (thuiscoach/casemanager Jacobien Verbaan) staat nu nog op de loonlijst van Bureau Jeugdzorg Drenthe en zij wordt 'uitgeleend' aan de Gemeente Hoogeveen. Haar werkwijze is een voorbeeld van hoe het ook kan. Misschien ook straks… . Breedbeeld vroeg Jacobien hoe het bevalt, dat werken met 'twee petten op je hoofd'.

Jacobien koos er zelf voor om te gaan werken als thuiscoach, naast haar werk bij de jeugdzorg. Het grootste pluspunt: 'Als thuiscoach kun je echt tijd maken voor de cliënt. En ik leer ervan, ik zie wát er allemaal wel niet speelt. Mensen staan onder druk. Sollicitatieplicht, schuldsanering, een vies huis, financiële chaos. Toen ik nog alleen als casemanager vanuit Bureau Jeugdzorg in gezinnen kwam, zag ik dat niet zo scherp. Toen focuste ik vooral op de kinderen. Het voelt goed dat ik nu mag beginnen met hulp bij acute problemen – als tenminste de veiligheid van de kinderen voldoende gewaarborgd is.' Het gezin in de casus was het eerste gezin waarbij Jacobien een dubbelfunctie vervulde. En sindsdien gebeurt dat vaker. In de praktijk zit de dubbele pet thuiscoach/ casemanager Jacobien niet in de weg. 'Het werkt juist prettiger. Natuurlijker. Ik kan in een gesprek nu 'hoppen' van het bespreken van geldzorgen naar de situatie met de kinderen. Ik ben niet meer de persoon die er alleen voor de kinderen zit.'

Hypen hoeft niet

Jacobien is bij Bureau Jeugdzorg Drenthe uitgebreid getraind in Signs of Safety. 'De benadering van Signs of Safety gaat in je bloed, in je systeem zitten, je maakt het je eigen en gebruikt het ook zonder dat je het je bewust bent.' Ze vindt het 'hypen' van Signs of Safety soms wat overdreven. 'Wat je doet, is gewoon de kracht van mensen naar boven halen. Dat op zich is echt niet alleen des Bureau Jeugdzorgs. De thuiscoach doet dat ook.'

Combineren niet altijd het beste

Jacobien is van mening dat het combineren van de functie 'casemanager/ thuiscoach' vaak goed mogelijk is. Maar er zijn voorwaarden.
'Een eerste vereiste is dat het roostertechnisch kan. Soms vraagt casemanagement in korte tijd veel werk en kun je veel beter alleen die rol op je nemen en de rol van thuiscoach aan een collega overlaten. Dat geldt zeker als er al een thuiscoach in het gezin zit, die al een goed contact heeft opgebouwd. Ook een belangrijke vereiste is, dat het gezin het ermee eens moet zijn dat je de extra rol op je neemt. Dat moet je eerlijk met ouders bespreken. Soms kun je het beter niet eens vragen. Bijvoorbeeld als mensen heel erg boos zijn op jeugdzorg, dan is de kans dat ze je vanaf het moment dat jij het voorstel doet hun casemanager jeugdzorg te worden, je niet meer accepteren als thuiscoach. Dus het kan wel vaak, maar niet altijd. Tenslotte moet je, als je casemanager wordt, goed in staat zijn om je objectiviteit te bewaren. Ik weet dat dit de grote zorg was bij de aanmelders die het Afghaanse gezin (zie: casus) aangemeld hadden. Ze waren daarom tegen deze dubbelrol van mij. Ik durfde het ook alleen maar aan, omdat ik een team van vakcollega's bij Bureau Jeugdzorg Drenthe achter me heb staan, van wie ik weet dat ze me terugfluiten als ik een foute stap zet.' Jacobien licht het laatste punt toe. 'Hoe meer band je hebt met de ouders, des te beter moet je opletten dat je blijft kijken naar de feitelijke situatie - wat er echt gebeurt met de kinderen. Zeker als zaken verkeerd lopen, kan het zijn dat je dat niet wílt zien. Of dat je gewoon niet meer de juiste vragen weet te stellen. Daarvoor heb je je vakcollega's hard nodig. Op het vlak van kindveiligheid zou ik met thuiscoaches nooit kunnen sparren op het niveau waarop ik dat kan met de collega's van Bureau Jeugdzorg.'

Wat onmisbaar is

De expertise en het teamwerk bij Bureau Jeugdzorg zijn met name onmisbaar bij het werken aan plannen rond de veiligheid van kinderen, denkt Jacobien. 'Als ik de casus van het vluchtelingengezin op mijn bord had gehad zonder de steun van het BJZ-team, dan had ik veel meer zelftwijfel gehad. Nu kreeg ik suggesties. 'Vraag de ouders waar zij bang voor zijn als ouders', 'Vraag of ze beseffen hoe bezorgd wij zijn.' Die vragen hielpen, want toen ik ze stelde aan de ouders, werden ze opener. Ze gingen zelf weer voelen hoe ze, ondanks trauma's en zorgen, ontzettend gemotiveerd zijn om het goed te doen als ouders. En het is belangrijk om dat boven tafel te halen - om álles boven tafel te halen. Zelfs als het verhaal slecht afloopt en de kinderen moeten het huis uit, dan weten de betrokkenen dat iedereen alles uit de kast gehaald heeft om het wél te proberen. Dat vind ik veel waard. Net als zorgvuldig verslagleggen van wat je doet. Zo kun je verantwoorden wat je doet, terugkijken hoe en wat je gedaan hebt en daar weer van leren. Met mensen werken blijft: leren en jezelf verbeteren.'

PRAKTIJKSCHETS:

Alette en Jolanda stappen uit de auto en bellen aan bij een woonhuis. De deur gaat open. Bridget (30) doet open. Alette zegt: wij zijn van jeugdzorg en we willen met u praten over een zorg die bij ons gemeld is met betrekking tot uw dochter. Mogen we binnenkomen? Binnen zijn nog twee personen aanwezig: oma (Bridgets moeder) en Erica (Bridgets dochtertje). Over dochtertje Erica zijn zorgen gemeld. Zij eet aan de tafel haar boterhammetje. Oma schrikt en wil meteen weggaan. Jolanda zegt, 'blijf rustig zitten, u mag het ook horen.' De gemelde zorg wordt besproken. Bridget herkent zich wel in bepaalde punten die Jolanda benoemt. Oma blijkt zich ook zorgen te maken. Er ontspint zich een emotioneel gesprek tussen Bridget en haar moeder. De kleine Erica geeft af en toe ook haar mening. Blijkt dat oma en Bridget zich wederzijds zorgen maakten, nooit durfden zeggen wat ze dachten uit een behoefte elkaar te beschermen. Gaandeweg het gesprek blijkt dat Bridget dringend psychische hulp nodig heeft. Ze ziet het zelf nu in. Na dit huisbezoek volgt al heel snel een overdrachtsgesprek naar een hulpverleningsinstantie. 'Case closed'.

foto: vlnr: Jolanda, Alette en Lolita

Alette Oosterhuis, Lolita Jhinkoe-Rai en Jolanda Weersing:

Wat zwaar is niet nog zwaarder maken

Als de organisatie medewerkers ruimte geeft om hun werk zelf in te vullen, levert dat soms goede resultaten op. Zelfs binnen een instantie die aan strikte regels gebonden is - zoals het AMK - blijkt dat mogelijk. Freewheelen is uit den boze, maar een vonkje inspiratie en flexibiliteit in de manier waarop je werkt en mensen benadert? Ja, dat kan wel degelijk. Dit is de ervaring van Alette Oosterhuis, Lolita Jhinkoe-Rai en Jolanda Weersing, medewerkers AMK bij Bureau Jeugdzorg Drenthe. Breedbeeld vroeg hen hoe dit werkt.

Alette, Lolita en Jolanda ontwikkelden in de loop van het afgelopen jaar een manier van werken die - onder voorwaarden- heel goede resultaten blijkt te hebben. Hun stijl is te karakteriseren als 'flexibel inspelend op wat zich voordoet'. In Signs-of-Safety-taal is er een term voor: namelijk 'spry'

Onverwacht op de stoep

Het eerste opvallendste element in de aanpak is, dat Alette, Lolita en Jolanda zorgmeldingen direct tegemoet gaan. Met de auto op pad, aanbellen bij de gezinnen, zonder het bezoek van te voren schriftelijk aan te kondigen. En hoewel onverwacht huisbezoek als middel niet nieuw is bij het AMK, werd het tot vorig jaar niet veel toegepast. Dat veranderde in 2013 toen Alette, Lolita en Jolanda er hun werkwijze van maakten. De organisatie stemde hiermee in en ze krijgen nu de zaken toebedeeld die zich lenen voor hun aanpak.

Het voordeel van het onverwachte huisbezoek is volgens Alette, Lolita en Jolanda de directheid. 'Als je van te voren een brief stuurt, schrikken mensen net zo hard als wanneer je voor de deur staat. Alleen zie je dan als werker niet wat de melding oproept en als je dan later echt komt, dan hebben mensen spanning opgebouwd en hebben ze tijd gehad defensief te worden. Kom je onaangekondigd dan kun je inspelen op de reactie van ouders. Boosheid, verdriet of spanning zie je meteen en kun je benoemen. Soms zie je dat de situatie erger is dan je dacht. Soms reageren mensen geschrokkener dan nodig. Dan kun je een deel van de stress wegnemen door te luisteren naar hun verhaal en door afspraken te maken over het verloop van het onderzoek.'

Dichte deuren treffen Alette, Lolita en Jolanda niet vaak. Als mensen thuis zijn, worden ze meestal binnengelaten, soms in de woonkamer, soms in de hal. De informatie die ze 'heet van de naald' opdoen is relevant. 'Je voelt precies de sfeer in huis en kunt die ook benoemen. Of je treft meteen de familie. In een enkel geval (zie casus) kom je na een huisbezoek en kort onderzoek tot de kern. Is er meer nodig, dan organiseren we bijvoorbeeld alsnog een conferentie met alle betrokkenen, waarbij het ijs dan al een beetje gebroken is.'

'Je kunt sneller handelen en komt meer in een 'flow''

Werken in duo's

Het tweede opvallende element in de aanpak van Alette, Lolita en Jolanda is, dat ze altijd in duo's werken. Ze bereiden zich samen voor, lezen de melding en maken een veiligheidsstatement waar ze op focussen. De duo-aanpak verbetert de kwaliteit van het gesprek met het gezin, mits je goed op elkaar bent ingespeeld. 'Als wij in een gezin zijn, hoeven we elkaar maar aan te kijken en dan weten we wat we bedoelen. Dat is noodzakelijk. Als je niet op 1 lijn zit voelt het gezin dat meteen. Dan werkt het niet.'

Het werken in duo's is ook belangrijk voor de eigen veiligheid. 'Wij weten nooit waar we terechtkomen. De ene keer krijgen we een oproep: een man heeft zijn vrouw tot bloedens toe geslagen, de meldkamermedewerker hoort een hysterisch huilend kind op de achtergrond. Als je daar naar toe gaat is dat best spannend. Soms heb je ook zaken die niet zo vreselijk spannend lijken en die halverwege opeens wel grimmig worden. Zo zaten we laatst bij een vader die heel rustig het gesprek aanging, maar die gaandeweg psychotisch gedrag begon te vertonen. Hij werd steeds gespannener, heel onrustig…. Na zo'n gesprek ben je wel blij als je weer buiten staat.'

De dynamiek van het moment

Alette, Lolita en Jolanda nemen hun werk zeer serieus. 'Je weet dat je handelen grote impact heeft op gezinnen. Onze taak is: goed onderzoek goed doen. En de solide basis leggen voor verbetering. Dat betekent dat je elke zaak grondig voorbereidt en een duidelijk doel voor ogen hebt.' Dit betekent niet, dat ze zwaarmoedig hun werk zouden moeten doen. Ze hebben de afgelopen anderhalf jaar ervaren dat er binnen hun werk zeker ruimte is om -binnen de grenzen van het protocol- in te spelen op de dynamiek van het moment. Daar hoort een flinke dosis werkplezier bij. 'Zoals we nu werken en mogen werken van onze organisatie, geeft ons veel meer energie en uitdaging dan vroeger. Het prikkelt ons om alert en creatief te zijn. Je werkt snel, maakt contact en aansluiting in korte tijd. Je ziet goed wat mensen doen, hoe ze leven. Je krijgt de kans om spontaan in gesprek te komen, met kinderen te praten, direct de psycholoog te bellen. Je kunt sneller handelen en komt meer in een 'flow'.'

Het is de investering waard. 'De tijd die je kwijt bent per gezin varieert sterk, maar gemiddeld genomen, heeft de aanpak sneller effect. We doen dit nu ruim een jaar en de wachtlijst is sterk gekrompen. We ervaren dat we sneller door de weerstand heen kunnen breken. We kunnen sneller inschatten wat er nodig is. We hebben sinds we met de nieuwe werkwijze werken 1 situatie gehad waar een kind acuut uit huis gehaald moest worden, omdat de situatie te onveilig was. En dat gebeurde met toestemming van de moeder.'

**) De term 'spry' betekent 'soepel' en wordt bijvoorbeeld gebruikt om een danser te beschrijven die flexibel en met een lichte energie overal tussendoor manoeuvreert. De term is door Andrew Turnell gebruikt als beschrijving van de stijl van werken van zijn collega Melanie Samuels en ook voor de stijl van werken van Alette, Lolita en Jolanda.*

Annemiek Zijlstra :

AMHK biedt nieuwe kansen en dat moet ook

PRAKTIJKSCHETS:

Anonieme melding bij het AMK: buurtbewoners horen regelmatig veel geschreeuw uit een wat afgesloten ogende woning in hun buurt. Er woont een stel met een jongetje – naar schatting 2 jaar. Het gezin wordt weinig gezien op straat en neemt geen deel aan sociale activiteiten in het dorp. De melder kan weinig concrete zorgen benoemen, maar heeft een niet pluis gevoel bij de situatie en heeft de stap gewaagd na het zien van de spotjes op tv. Het AMK, het SHG) * en de politie screenen samen de politiemeldingen van huiselijk geweld. De man uit het gemelde gezin blijkt bekend bij de politie. Hij heeft al drie zeer gewelddadige relaties achter de rug, intimidatie, slaan, stalken, bedreigingen met een mes. Weliswaar waren daar geen kinderen, maar nu is er wel een kind betrokken. Dit is een reden om gealarmeerd te zijn over de veiligheid van het jongetje maar ook over de veiligheid van de moeder. Besloten wordt dat het AMK met spoed een onderzoek start.

Uit onderzoek blijkt dat in gezinnen waarin partnergeweld voorkomt, het risico op fysieke en psychische mishandeling van de kinderen drie tot negen keer hoger is dan in gezinnen waar geen geweld plaatsvindt. Kinderen die slachtoffer zijn van huiselijk geweld/ kindermishandeling ondervinden schadelijke gevolgen en lopen een sterk verhoogd risico zelf slachtoffer of pleger te worden van geweld in relaties. Inhoudelijk is het geen gek idee om het Advies en Meldpunt Kindermishandeling en het Steunpunt Huiselijk Geweld samen te voegen tot één organisatie: het AMHK. Hoe gaat dat in Drenthe vorm krijgen? En hoe past Signs of Safety erbij? We spraken erover met Annemiek Zijlstra, leidinggevende van het AMK.

foto: Annemiek Zijlstra

'Als AMK in Drenthe zijn we zeker bereid samen te gaan werken met het Steunpunt Huiselijk Geweld van de GGD. We waren al in gesprek over het bundelen van krachten, nog voor het overheidsstandpunt betreffende de vorming van AMHK's . We waren al gestart met afspraken over goede en snelle screening en het samen beoordelen van gevallen van huiselijk geweld waar kinderen bij betrokken zijn – ook in samenwerking met de politie. Alleen zijn we nu ingehaald door de transitie jeugdzorg en wordt de visie van de gemeenten heel belangrijk. Er liggen een aantal knelpunten. Bijvoorbeeld de beperkte personele bezetting bij het Steunpunt Huiselijk Geweld om alle taken uit te voeren, waaronder ook de uitvoering van de Wet Tijdelijk Huisverbod, het organiseren van screeningsoverleg, het voeren van de regie over de ketenaanpak. Een ander knelpunt: bij AMK en SHG werken we in verschillende ICT-systemen. Om snelheid te kunnen maken, zou er een integraal ICT-systeem moeten komen met een module waarin je kunt opzoeken of betrokkenen in situaties van huiselijk geweld al dan niet bekend zijn bij de politie. Dat systeem is er nu dus nog niet.'

Een proces van jaren

Signs of Safety is binnen het AMK een vanzelfsprekend onderdeel van het werk geworden. Alle elementen van een oplossingsgerichte benadering en Signs of Safety worden ingezet bij intake en onderzoek: de verbinding zoeken, partnerschap aangaan, zorgen en krachten uitvragen, doorvragen op concrete feiten en details, het maken van gedetailleerde en concrete veiligheidsplannen, het betrekken van de kinderen bij het onderzoek. Deze benadering zit de werkers inmiddels in de vezels. Dit nemen we mee naar het AMHK.

Toch is er een zorg: 'Ik zie het als een groot goed dat Bureau Jeugdzorg Drenthe ervoor heeft gekozen om Signs of Safety breed, in alle onderdelen van de organisatie te implementeren. We zijn hier al vele jaren mee bezig. Dat de organisatie uit elkaar valt is een verlies. Het vakkundig werken aan het vergroten van de veiligheid van kinderen en gezinnen breng je niet over met een basiscursus. Het is een proces van meerdere jaren voordat je dat in de vingers hebt. Natuurlijk kan dat weer groeien, je kunt elkaar inspireren. Maar toch. Het kost tijd om dit in een nieuwe organisatie weer op te bouwen.'

Annemiek denkt dat er in de transitie kansen liggen om ook daadwerkelijk te transformeren. Dit vraagt aan de 'voorkant', in de gemeenten, goed getrainde werkers die outreachend zijn en die huiselijk geweld en kindermishandeling signaleren en bespreekbaar maken. Daarnaast is het noodzakelijk dat er een onafhankelijk AMHK is dat op iets meer afstand staat en dat werkers ondersteunt met advies en consult en waar nodig de aanpak kan overnemen. 'Bij hulpverleners bestaat soms de neiging om te sympathiseren met hun volwassen cliënt. Vader of moeder heeft het moeilijk. En dat kan zo zijn, maar als er erge dingen gebeuren mag je hiervoor je ogen niet sluiten'.

Respecteer volwassenen maar sta voor het kind

Een voorbeeld. 'Onlangs kregen we als AMK een serieuze en ernstig melding van geweld achter de voordeur. Het ging over een gezin waarin meerdere hulpverleners zaten, ondermeer opvoedingsondersteuning. Toen we er als AMK op af gingen, ontmoetten we veel weerstand. Niet alleen van de ouders maar ook van de betrokken zorgverleners. Die vonden dat we het onderzoek moesten staken. Totdat één van de kinderen met fors letsel op de Spoedeisende Hulp verscheen. Het is dan toch onze plicht om werkelijk op de stoel van het kind te gaan zitten en te kijken wat er nodig is om duurzame veiligheid te creëeren. Wat hierbij overigens helpt, is de Wet Meldcode die nu is vastgesteld. Die dwingt organisaties tot adequaat handelen bij signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling.'

Mensen ervaren dat het werkt

Annemiek is blij dat de Signs of Safety nu door steeds meer organisaties omarmd wordt. Het is een kwestie van goed voorbeeld doet goed volgen. 'Bij zorgconferenties betrekken wij het sociale netwerk van mensen en het netwerk van hulp-/en zorgverleners. De mensen die dat meemaken, ervaren dat dit werkt. We krijgen veel positieve reacties van ouders, kinderen, familie en hulpverleners. Ik denk dat we nog méér mogen laten zien wat we doen. Met onze aanpak staan we internationaal goed op de kaart, in onze eigen provincie kunnen we nog meer naar buiten treden.'

Meer samenwerking met justitie en passende hulpverlening

Voor Annemiek liggen de toekomstwensen duidelijk: ' Ik zie het als een belangrijke vervolgstap in onze ontwikkeling dat we de samenwerking met justitiepartners verder verbeteren en dat daar waar nodig snelle en gerichte hulp beschikbaar is, van licht tot zwaar. Dat is wat in het AMHK verder vorm moet krijgen. De zorg en justitie kunnen nog veel beter van elkaars mogelijkheden gebruik maken. Zo denk ik aan de inzet van het preventief huisverbod bij kindermishandeling waarvoor we in het noorden een pilot gaan starten. Samenwerken is niet het probleem, het is de vraag of we de kans krijgen te gaan voor kwaliteit. Er is nog veel te doen, we moeten met elkaar alle zeilen bijzetten. Want als wij het niet doen, wie zal er dan voor het kind in de bres springen?' ⊙

**) AMK is Advies- en Meldpunt Kindermishandeling, SHG is Steunpunt Huiselijk Geweld. De naamgeving 'AMHK' staat nog ter discussie.*

Jaccoline Caprino:

Moord en misbruik kunnen in elke gemeente gebeuren

PRAKTIJKSCHETS:

Een nieuwe zaak komt binnen bij De Toegang. Casemanager Carla is jong en enthousiast en wil erop af. Ze meldt bij de werkbegeleider dat ze op huisbezoek gaat. Ze is vol zelfvertrouwen en trekt haar jas al aan. 'Welk adres?' vraagt de werkbegeleider. Carla noemt het adres. 'Ja, ja, zegt de werkbegeleider. Ik weet waar dat is. En daar wou jij zo even alleen naar toe? Fantastisch dat je het zo goed aandurft! Maar het lijkt me toch beter dat je eerst eens natrekt of je daar wel zonder kleerscheuren vandaan komt. Bel eerst maar eens eventjes met de politie.'

Jaccoline heeft jarenlange ervaring in diverse facetten van de jeugdzorg en is sinds vier jaar werkbegeleider bij Bureau Jeugdzorg. Onderdeel: De Toegang. Daarnaast is zij sinds oktober 2013 voorzitter van het multidiagnostisch team van het CJG Assen. Ze geeft les aan de SPH- en MWD- opleiding van de Hanzehogeschool. Ze verzorgt trainingen in het kader van Veilig Opvoeden Drenthe – waarbij het gaat om trainingen 'voor fase 4 van de interventieladder Triple P'. Daar gaat het dus om de benadering van complexe problematiek rond jeugd en gezin, die meer gespecialiseerde jeugdzorgkennis vraagt.

Op het moment dat we dit interview houden is Bureau Jeugdzorg haar medewerkers van De Toegang al aan het verdelen over diverse instanties. Op zichzelf is het een onrustige tijd. Jaccoline kan zich er gedeeltelijk wel bij neerleggen dat medewerkers naar de gemeenten gaan. Haar grote angst is echter, dat als de gemeenten vacatures gaan zetten, dat ze dan eigenlijk mensen gaan vragen die solistisch binnen een team worden neergezet.

Specialisatie zit deels ín het teamwerk

'Ik pleit ervoor het team van De Toegang in stand te houden. Ik spreek dan voor Assen, maar de argumenten zijn hetzelfde voor Hoogeveen en Emmen. Om preciezer te zijn: ik denk dat het heel goed mogelijk is om de taken, die nu het aanmeldteam van De Toegang doet, onder te brengen bij het CJG. En daarnaast, als je het hebt over het gespecialiseerd casemanagement - dus jeugdzorgcasemanagement binnen gezinnen, dan zou het heel goed zijn om dit regionaal te organiseren. Dat je daar het teamwerk en de expertise in stand houdt. Een deel van de specialisatie zit namelijk ín het teamwerk. En je krijgt heel snel verlies van deskundigheid als je dat uit elkaar trekt.'

Boze klanten en vragen over flesvoeding

Jaccoline zit natuurlijk zelf vaak genoeg samen met het CJG team en ervaart dat wel als verfrissend, maar lang niet alles gaat goed. 'Ik ben voorstander van het werken dicht bij de klant. Maar wat je nu ziet is veelal verwarring. We krijgen hier bij Bureau Jeugdzorg (veel meer dan vroeger) boze klanten aan de lijn die vanaf het CJG verwezen zijn en met vragen zijn blijven zitten. We krijgen signalen uit het veld van werkers -bijvoorbeeld wijkverpleegkundigen- die best willen samenwerken maar die wanhopig worden en zeggen: 'laat ons in godsnaam het werk doen waar we voor zijn opgeleid!' En omgekeerd krijgen onze casemanagers die binnen de gemeenten werken in de aanmeldfunctie van het CJG dan soms weer opeens vragen over flesvoeding en dergelijke. Nou werken hier genoeg moeders, dus we willen er best wat over vertellen, maar dit behoort weer niet tot onze expertise.'

Stille problematiek

Een ander probleem is, dat er nog onvoldoende kennis blijkt te bestaan bij wethouders over de werkelijke aard van het werk dat De Toegang van Bureau Jeugdzorg doet. 'We lichten wethouders nu zoveel mogelijk voor. En ik vertel dat we hier dus alleen in het vrijwillige kader al een caseload hebben van 120 gezinnen of jongeren die ernstig in de problemen zitten, ondanks veel inzet van de eerste lijn. Dan zijn de meesten toch wel verbaasd dat dat in hún gemeente voorkomt. Maar in elke gemeente speelt problematiek. Soms openlijk, maar veel vaker gaat het om stille problematiek met heftige uitwassen die niet worden gezien. Ik vind het erg naïef om te denken dat je die proble-

'Het is belangrijk dat je elkaar in dit vak scherp blijft houden'

foto: Jaccoline Caprino

men kunt voorkomen door alleen in te zetten op preventie. Je kunt echt niet alles oplossen in de voorliggende voorzieningen. Was het maar waar. Je hebt altijd hele moeilijke zaken. En gevaarlijke zaken. Moord en misbruik kunnen in elke gemeente gebeuren.'

Waar is de ijskast

Wat Jaccoline lastig vindt, is het feit dat politieke belangen nu een rol gaan spelen. Gemeentepolitieke belangen wel te verstaan. 'Dat betekent dat je wethouders en ambtenaren krijgt die soms heel veel weten van jeugdzorg, maar soms maar heel weinig. We hadden net alle zittende wethouders hier voorgelicht, maar nu zijn de verkiezingen net achter de rug en en hoeveel wethouders zijn er blijven zitten? Een of twee? Dan denk ik, wat gaat de rest doen, zetten ze alles wat we besproken hebben in de ijskast? Veel hangt af van de beleidsmedewerkers, maar 100% garantie dat die de zaken verder mogen dragen, heb je nooit. Dat is een gevaar als het gaat om ontwikkeling. Nog los van het feit dat politieke belangen gaan spelen, waar jeugdzorgbelangen zouden moeten spelen.'

Zo leuk is het ook weer niet

Als het gaat om Signs of Safety heeft Jaccoline ook waarschuwingen. Ze ziet twee gevaren voor medewerkers die geen organisatie als Bureau Jeugdzorg Drenthe (en diens financier de provincie) meer om zich heen hebben. Zeker als ze solistisch moeten gaan werken. 'Werken volgens Signs of Safety op het hoge niveau dat nodig is om effect te hebben, dat vraagt behalve om teamwerk ook om constante training. Dat begrijpt niet elke werkgever! Die zeggen: waarom zou je moeten blijven trainen? Die training heb je nou toch gehad?' Op de vraag of dat voortdurend jezelf verbeteren en praten over casuïstiek nou niet teveel weg heeft van een persoonlijke hobby, moet ze lachen. 'Nou, het is op zichzelf niet zulke luchtige problematiek dat het nou speciaal heel erg léuk is om er veel over te praten. Maar het is belangrijk dat je elkaar in dit vak scherp blijft houden. En dat je kennis overdraagt aan andere professionals. Dat is geen eindigend proces, dat blijft gewoon.'

Doorlooptijd staat nooit vast

Een ander probleem zal kunnen worden: de inroostering van uren. 'Je zult in de praktijk veel gevallen zien, waarin een medewerker bijvoorbeeld vier uur per week voor casus 'x' of 'casus 'y' krijgt toegewezen. Maar als die echt een Signs of Safetyzaak moet doen, dan kun je dat zo helemaal niet zeggen. Het hangt af van de complexiteit van de zaak en van het oplossend vermogen dat mensen zelf hebben én van de snelheid waarmee de casemanager de goede plannen naar boven ziet te krijgen. We hebben voor onszelf hier al wel intern onderzocht hoeveel uren zaken kosten. Dat varieert van soms 4 uur en soms 20 uur. En de doorlooptijden per zaak variëren ook enorm. Sommige zaken lopen wel anderhalf jaar.'

Lijntje

Dat Bureau Jeugdzorg álles beter kan dan anderen? Dat is natuurlijk niet waar. 'Het gaat ons echt niet om het 'beter dan anderen' willen zijn. Wij maken ook fouten. Wat we wel mogen zeggen is denk ik, dat onze werkers nu heel goed zijn ingevoerd in een benaderingswijze die maakt dat ze in staat zijn om de meest afschuwelijke situaties te bespreken op een goede manier.
Punt 1: ze gaan partnerschap aan, ze veroordelen niet wat ze zien en horen en houden zich bij de boodschap: ik vind jou als persoon belangrijk, maar dit gedrag moet stoppen. Er is wat voor nodig om dat te kunnen. Zeker bij geweld tegen kinderen. En je moet die interesse voelen, als je het gaat veinzen werkt het niet.
Punt 2: ze weten goed op welke signalen ze moeten letten en hoe ze hun werk moeten verantwoorden en ze leren van elkaar. En ookal is Signs of Safety zeker niet de enige methode die je kunt toepassen, het is wel iets wat nu heel breed gedragen wordt en goed werkt. Alleen al daarom verdient het de aandacht om samen het lijntje voort te zetten. In ieder geval hier in Drenthe.' ⊙

Yasmijn Oort:
Een van de jongste medewerkers van Bureau Jeugdzorg Drenthe. Ze is blij met haar gedegen opleiding en pakt elke kans zich verder te ontwikkelen binnen haar vakgebied met beide handen aan.

Bureau Jeugdzorg Drenthe

Directie en Bedrijfsvoering
Noorderstaete 10, Assen
T 0592 - 38 37 00

Bureau Jeugdzorg Noord Midden Drenthe
Klompmakerstraat 2a, Assen
T 0592 - 38 37 90 (Toegang)
T 0592 - 38 37 55 (Jeugdbescherming)
T 0592 - 38 37 00 (Jeugdreclassering)
T 0592 - 37 81 28 (AMK)

Bureau Jeugdzorg Zuid Oost Drenthe
Van Schaikweg 11, Emmen
T 0591 - 61 46 44

Bureau Jeugdzorg Zuid West Drenthe
Griendtsveensweg 27a, Hoogeveen
T 0528-23 10 66

of kijk op www.bjzdrenthe.nl

colofon

Hoofdredactie Cees Wierda en Joke Wiggerink, Bureau Jeugdzorg Drenthe, Assen
Tekst en concept Titia Struiving, Groningen
Correcties Hetty Bertus, Bureau Jeugdzorg Drenthe , Assen
Ontwerp en fotografie Martine Hoving, Assen
en foto Andrew Turnell: Adrian Gimpel
Druk drukkerij van Gorcum, Assen

Met dank aan de gefotografeerden die ons toestemming gaven voor het publiceren van hun foto'sin dit blad. De casuïsiek in dit blad is op meer dan enkelvoudige wijze onherkenbaar gemaakt – wel altijd op praktijkwaarneming gebaseerd. Foto's hierbij staan op zichzelf en hebben geen verband met de tekst.

© mei 2014/14.001

© mei 2014 / 14•001