

Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!?

De integratie van de contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg in kaart gebracht



Nienke Boogaard en Heleen Burger
MWD | Christelijke Hogeschool Ede
A. de Ridder vanuit de CHE
J. H. van der Meiden vanuit het ICB
mei 2011

Samenvatting	4
Voorwoord	5
Inleiding	6
1. Bureau Jeugdzorg	8
1.1 Bureau Jeugdzorg	8
1.2 De taken van Bureau Jeugdzorg	8
1.3 De organisatie van Bureau Jeugdzorg	9
1.3.1 Provinciaal	9
1.3.2 Per locatie	10
2. De contextuele benadering	13
2.1 De grondlegging van de contextuele benadering	13
2.2 De vier dimensies	13
2.3 Enkele elementen	14
2.3.1 Loyaliteit	14
2.3.2 De balans van geven en nemen	14
2.3.3 Betrouwbaarheid, dialoog, zelfafbakening en zelfvalidatie	15
2.4 De contextuele benadering in de praktijk	15
2.4.1 Meerzijdige partijdigheid	15
2.4.2 Erkenning geven	15
2.4.3 Geen deloyale vragen stellen	15
2.4.4 Het coachen van het ontschuldigingsproces	16
2.4.5 Verbindend werken en aanzetten tot actie	16
2.4.6 Genogram/zoeken naar hulpbronnen	16
2.5 De meerwaarde van de contextuele benadering binnen BJZ	16
2.5.1 De contextuele benadering geschikt voor alle doelgroepen	17
2.5.2 De kracht van het effect van het geven van erkenning	17
2.5.3 De meerwaarde van de contextuele benadering tijdens de aanmelding	18
2.5.4 De meerwaarde van de contextuele benadering voor de hulverlener	18
2.5.5 Ervaring van hulpverleners die met de contextuele benadering werken	18
2.5.6 Het belang van collegiaal overleg of intervisie	18
2.5.7 Het inspelen op destructieve elementen	18
2.5.8 Genogram	19
2.5.9 Woorden geven aan wat afspeelt op het relationele niveau	19
3. Het onderzoek	20
3.1 Opzet van het onderzoek	20
3.1.1 Diepte-interview	20
3.1.2 Online vragenlijst	20
3.2 Belemmeringen	20
3.3 Uitkomsten	21
3.4 Methodieken	22

4.	Resultaten en analyse	23
4.1	Verwerking diepte-interviews	23
4.2	Verwerking online vragenlijst	35
4.3	Verwerking methodieken	49
4.3.1	<i>Deltamethode in het licht van de contextuele benadering</i>	49
4.3.2	<i>Signs of Safety in het licht van de contextuele benadering</i>	52
5.	Eindconclusies en aanbevelingen	55
5.1	Conclusies	55
5.1.1	<i>Inleiding</i>	55
5.1.2	<i>Wat houdt de contextuele benadering in?</i>	56
5.1.3	<i>Welke elementen moeten aanwezig zijn om te kunnen spreken van ‘hulpverleners vanuit de contextuele benadering’?</i>	57
5.1.4	<i>Hoeveel medewerkers van BJZ gebruiken de contextuele benadering?</i>	59
5.1.5	<i>Hoe en waar zijn medewerkers die de contextuele benadering gebruiken geschoold?</i>	61
5.1.6	<i>Welk beleid heeft BJZ rondom de scholing in de contextuele benadering van medewerkers?</i>	62
5.1.7	<i>Wanneer gebruiken medewerkers de contextuele benadering?</i>	64
5.1.8	<i>Welke elementen uit de contextuele benadering gebruiken medewerkers wanneer zij deze toepassen?</i>	66
5.1.9	<i>Heeft de contextuele benadering een plek in de hulpverleningmethodiek van BJZ? Zo ja, welke?</i>	67
5.1.10	<i>Hoofdvraag: wordt de contextuele benadering binnen Bureau Jeugdzorg toegepast? Zo ja, op welke schaal en op welke manier?</i>	69
5.2	Aanbevelingen	70
5.2.1	<i>Aanbevelingen vanuit BJZ medewerkers</i>	70
5.2.2	<i>Waar rekening mee gehouden moet worden wanneer de contextuele benadering bij BJZ verder geïntegreerd zou worden</i>	72
5.2.3	<i>Aanbevelingen voor verder onderzoek</i>	72
6.	Geraadpleegde literatuur	73
	Nawoord	74

INHOUDSOPGAVE BIJLAGEN

Bijlage 1:	Opzet interview afgenomen bij BJZ medewerkers	75
Bijlage 2:	Uitgewerkte interviews van BJZ medewerkers	78
Bijlage 3:	Verantwoording verwerking interviews	107
Bijlage 4:	Opzet Online vragenlijst	144
Bijlage 5:	Uitslag online vragenlijst per respondent	149
Bijlage 6:	Interview Sylvia van Renswoude-Hermesen	157
Bijlage 7:	Interview ‘De Rading’ – Marieneke Aberson	159
Bijlage 8:	Deltamethode	163
Bijlage 9:	Signs of Safety	170

Opdrachtgever

Het ICB (Instituut Contextuele Benadering) is een instituut die de contextuele benadering een toonaangevende rol wil laten spelen in hulpverlening, pastoraat en onderwijs.

De contextuele benadering is een benadering die door een Hongaars-Amerikaanse psychiater is ontwikkeld, Ivan Boszormenyi-Nagy.

Het ICB neemt initiatieven tot het doen van onderzoek naar het contextuele gedachtegoed en de werkzaamheid van methoden en processen die op dit denken zijn gebaseerd. Het ICB wil in kaart gebracht hebben of, op welke wijze en in welke mate de contextuele benadering in de Nederlandse hulpverlening is geïntegreerd. Zo ook van de jeugdzorg.

Onderzoek

Wij, Nienke Boogaard & Heleen Burger, hebben dit voor het ICB onderzocht in het kader van de opleiding Maatschappelijk Werk & Dienstverlening aan de Christelijke Hogeschool Ede (CHE).

Om antwoord te kunnen geven op de vraag van het ICB hebben wij gekozen om de integratie van de contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg (BJZ) te onderzoeken. Zij vormt in iedere provincie de spil van de jeugdzorg.

Tijdens het onderzoek is gezocht naar antwoord op de volgende hoofdvraag: ‘Wordt de contextuele benadering binnen Bureau Jeugdzorg toegepast? Zo ja, op welke schaal en op welke manier?’

Om antwoord op deze vraag te krijgen is er literatuuronderzoek gedaan. Daarnaast is er met zeven medewerkers van BJZ, van vier verschillende provincies, een diepte-interview gehouden. Tot slot is een online vragenlijst uitgezet, die door 31 medewerkers van BJZ Utrecht, locatie Amersfoort is ingevuld. Omdat dit aantal niet representatief is voor de medewerkers van BJZ is een literatuuronderzoek gedaan naar de aanwezigheid van de contextuele benadering in de hulpverleningsmethodieken van de afdeling jeugdbescherming binnen BJZ.

Uitkomsten

De contextuele benadering wordt binnen BJZ toegepast. Er zijn een aantal medewerkers binnen BJZ contextueel opgeleid, hoeveel dit er zijn is moeilijk te zeggen. Wat we wel kunnen zeggen is dat dit er waarschijnlijk niet veel zijn.

Uit ons onderzoek is gebleken dat medewerkers van BJZ wel elementen van de contextuele benadering gebruiken. Deze kennis hebben ze vanuit hun opleiding.

In het scholingsbeleid van BJZ heeft de contextuele benadering geen plek.

In de hulpverleningsmethodieken (de Deltamethode en Signs of Safety) van BJZ zijn enkele elementen van de contextuele benadering terug te vinden.

Er blijkt draagvlak te zijn onder de medewerkers van BJZ voor het gebruik van de contextuele benadering en eventueel het volgen van een opleiding hierin.

Medewerkers vinden dat de contextuele benadering een meerwaarde heeft of zelfs noodzakelijk is voor het werk bij BJZ. Ook uit literatuuronderzoek is gebleken dat de contextuele benadering een meerwaarde heeft voor de BJZ- medewerker en de cliënt.

Aanbevelingen

Wij bevelen aan om verder onderzoek te doen naar de omgevingsfactoren die invloed hebben op de werkwijze van BJZ. De belangrijkste omgevingsfactoren zijn de overheid, Jeugdzorg Nederland en de maatschappij.

Daarnaast bevelen wij aan om het aantal medewerkers van BJZ die de contextuele benadering gebruik beter in beeld te brengen. Als laatste bevelen wij aan om verder onderzoek te doen naar de aanwezigheid van de contextuele benadering in de hulpverleningsmethodieken van BJZ.

VOORWOORD

Voor u ligt het eindproduct van ons afstudeeronderzoek. Dit onderzoek hebben we uitgevoerd in het kader van onze opleiding Maatschappelijk Werk & Dienstverlening aan de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). Het laatste semester van het 4^e jaar hebben we ons bezig gehouden met een onderzoek in de praktijk.

In september 2010 kwamen wij voor het eerst in aanraking met de contextuele benadering doordat we gedurende het eerste semester les kregen over dit onderwerp. Door het volgen van de lessen en ons te verdiepen in dit onderwerp is onze interesse gegroeid voor de contextuele benadering. Via de CHE zijn we bij het Instituut Contextuele Benadering (ICB) terecht gekomen, waarvoor we het onderzoek hebben verricht.

Het ICB dient een platform te zijn voor het contextuele denken, een plaats waar informatie kan worden verkregen, waar opleidingen gevolgd kunnen worden, maar ook een plaats van waaruit verder onderzoek geïnitieerd wordt en nieuwe toepassingen gezocht worden. Om de Contextuele Benadering een toonaangevende rol te kunnen laten spelen in hulpverlening, pastoraat en onderwijs neemt het ICB initiatieven tot het doen van onderzoek naar dit gedachtegoed en de werkzaamheid van methoden en processen die op dit denken zijn gebaseerd. Het ICB wil graag in kaart gebracht hebben of de contextuele benadering in de hulpverlening in Nederland is geïntegreerd en de manier waarop het geïntegreerd is (Christelijke Hogeschool Ede. (n.d.)).

Als afstudeerkoppel hebben we gekozen om ons te richten op de integratie van de contextuele benadering in de jeugdzorg in Nederland. We willen ons dan voornamelijk op Bureau Jeugdzorg (verder aangeduid met BJZ) richten. Zij vormt in iedere provincie de spil in de jeugdzorg.

Wij hopen door dit onderzoek een bijdrage te leveren aan de bekendheid met de contextuele benadering in de Nederlandse hulpverlening. Mogelijk dragen onze onderzoeksuitkomsten ook bij aan de verdere integratie van de contextuele benadering in de Nederlandse hulpverlening.

In de afgelopen tijd zijn er veel mensen betrokken geweest bij de totstandkoming van ons onderzoek, hier willen wij hen graag voor bedanken:

- J. H. van der Meiden, onze opdrachtgever en tevens onze begeleider vanuit het ICB. We danken hem voor de samenwerking, waardevolle tips en ideeën.
- Adriana de Ridder, onze afstudeerbegeleidster vanuit de CHE. Wij danken haar voor haar inhoudelijke adviezen en haar motiverende houding. Mede door haar zijn we tot een kwalitatief eindproduct gekomen.
- Alle medewerkers van Bureau Jeugdzorg die bereid waren om mee te werken aan ons onderzoek. Hen willen we bedanken voor de interviews die we bij hen af mochten nemen en voor het invullen van de online vragenlijst. Zonder hun medewerking was het niet mogelijk geweest om tot dit eindverslag van ons afstudeerproduct te komen.
- Sylvia van Renswoude-Hermesen, zij heeft de studie Contextuele Hulpverlening afgerond bij Koinonia. Haar willen we bedanken voor de gesprekken waardoor we beter inzicht kregen omtrent de contextuele benadering. Daarnaast willen we haar bedanken voor de energie die ze heeft gestoken in ons afstudeerproduct door het kritisch te lezen en ons waardevolle feedback te geven.
- A. van Bennekom en Jaco van Bennekom willen we bedanken voor de kritische kijk op de lay-out en de spelling van ons afstudeerproduct. Dankzij hen is ons afstudeerproduct een mooi geheel geworden.
- Tot slot willen we alle mensen bedanken die hun betrokkenheid hebben getoond tijdens ons afstudeeronderzoek en het schrijven van het afstudeerproduct.

Lunteren, mei 2011

Nienke Boogaard en Heleen Burger

Aanleiding voor het onderzoek

De Christelijke Hogeschool Ede (verder aangeduid met CHE) is een christelijke leergemeenschap en kenniscentrum. De CHE biedt tien opleidingen binnen het hoger beroeps onderwijs(hbo), een hbo-master en vijf lectoraten op het gebied van verpleging, sociale studies, theologie, (basis)onderwijs, journalistiek en communicatie en zakelijke en personele dienstverlening (ook wel CHE-transfer genoemd). Binnen de CHE transfer Sociale Studies is er ook een onderdeel dat zich richt op de contextuele benadering.

De CHE vindt dat het contextueel denken een belangrijk gedachtegoed is en een stroming die verder dient ontwikkeld, geprofileerd en onderbouwd te worden. Daarom heeft de CHE in 2009 besloten om al haar contextuele activiteiten te bundelen in het Instituut Contextuele Benadering (verder aangeduid met ICB). Het ICB dient een platform te zijn voor het contextuele denken, een plaats waar informatie kan worden verkregen, waar opleidingen gevolgd kunnen worden, maar ook een plaats van waaruit verder onderzoek geïnitieerd wordt en nieuwe toepassingen gezocht worden (Christelijke Hogeschool Ede. (n.d.)).

Om de Contextuele Benadering een toonaangevende rol te kunnen laten spelen in hulpverlening, pastoraat en onderwijs neemt het ICB initiatieven tot het doen van onderzoek naar dit gedachtegoed en de werkzaamheid van methoden en processen die op dit denken zijn gebaseerd. Daartoe werkt het ICB nauw samen met het CHE Lectoraat Jeugd en Gezin. Maar er wordt ook samenwerking gezocht met andere Hogescholen, Universiteiten en relevante organisaties en instellingen (Christelijke Hogeschool Ede. (n.d.)).

De contextuele benadering is in de jaren negentig van de vorige eeuw op de CHE geïntroduceerd. Het ICB wil inzicht krijgen in de integratie van het contextuele denken in Nederlandse hulp, zorg en onderwijsorganisaties, Welke hulpverleningsvormen werken er (veel) mee? Welke eventueel nog niet (Christelijke Hogeschool Ede. (n.d.))?

Als afstudeerkoppel hebben we gekozen om ons te richten op de integratie van de contextuele benadering in de jeugdzorg in Nederland. We willen ons dan met name op Bureau Jeugdzorg (verder aangeduid met BJZ) richten. Zij vormt in iedere provincie de spil in de jeugdzorg.

Vraagstelling en de richtinggevende onderzoeksvragen

Vraagstelling:

Wordt de contextuele benadering binnen Bureau Jeugdzorg toegepast? Zo ja, op welke schaal en op welke manier?

Richtinggevende onderzoeksvragen:

- Wat houdt de contextuele benadering in?
- Welke elementen moeten aanwezig zijn om te kunnen spreken van ‘hulpverleners vanuit de contextuele benadering’?
- Hoeveel medewerkers van BJZ gebruiken de contextuele benadering?
- Hoe en waar zijn medewerkers die de contextuele benadering gebruiken geschoold?
Is hierin nog verschil per provincie, afdeling, functie of opleiding?
- Welk beleid heeft BJZ rondom de scholing in de contextuele benadering van medewerkers?
- Wanneer gebruiken medewerkers de contextuele benadering (standaard of bijvoorbeeld alleen bij bepaalde problematiek)?
- Welke elementen uit de contextuele benadering gebruiken medewerkers wanneer zij deze toepassen?
- Heeft de contextuele benadering een plek in de hulpverleningsmethodiek van BJZ? Zo ja, welke?

Werkwijze

Het in kaart brengen of en hoe de contextuele benadering bij BJZ wordt toegepast is gedaan door kwalitatief

onderzoek, namelijk door het afnemen van diepte-interviews. Een aantal weken zijn we bezig geweest met het benaderen van de 15 hoofdlocaties van BJZ met de vraag of ze medewerking wilden verlenen aan ons onderzoek. Onderwerpen die onze opdrachtgever onderzocht wilde hebben en daarom aan bod kwamen tijdens het diepte-interview hadden onder andere te maken met de vraag of er medewerkers bij BJZ werken met de contextuele benadering en of zij hierin al dan niet op eigen initiatief geschoold zijn. Daarnaast kwam het volgende onderwerp aan bod: of de instelling gericht beleid heeft op het werken met de contextuele benadering. Bijvoorbeeld: enkele medewerkers moeten contextueel geschoold zijn, enkele aspecten uit de contextuele benadering zijn overgenomen en worden gebruikt in de hulpverleningsmethodiek. Verder kwam het onderwerp of de instelling zich profileert met het contextuele denken aan bod. Over onze verdere werkwijze kunt u meer vinden in hoofdstuk 3.

Doelstelling

Het doel van ons onderzoek is in kaart brengen of en hoe de contextuele benadering bij BJZ wordt toegepast. Op basis van de conclusie die we kunnen trekken naar aanleiding van dit onderzoek kunnen we aanbevelingen geven hoe er (meer) gewerkt kan worden met de contextuele benadering en wat de meerwaarde daar van is.

Relevantie

De reden dat het belangrijk is dat een onderzoek als dit wordt gedaan, is dat we daarmee in kaart kunnen brengen of de contextuele benadering geïntegreerd is en in hoeverre de contextuele benadering is geïntegreerd bij BJZ. Daarmee wordt duidelijk hoe er nog meer en beter met de contextuele benadering gewerkt kan worden. Met deze wetenschap kan het ICB inspelen op het ontbreken of het verder uitbouwen van het contextuele denken in de Nederlandse hulpverlening. Het ICB heeft namelijk als doel het contextuele denken een toonaangevende rol te laten spelen in hulpverlening, pastoraat en onderwijs.

Leeswijzer

In hoofdstuk één wordt beschreven wat Bureau Jeugdzorg inhoudt, wat haar taken zijn en welke functies er zijn bij Bureau Jeugdzorg.

In hoofdstuk twee wordt beschreven wat de contextuele benadering inhoudt. Eerst wordt beschreven wie de grondlegger van de contextuele benadering is. Vervolgens worden verschillende elementen uit de contextuele benadering uitgelegd. Als laatste wordt in dit hoofdstuk beschreven wat de meerwaarde is van het gebruik van elementen van de contextuele benadering in de jeugdzorg.

In hoofdstuk drie wordt de opzet van ons onderzoek beschreven. Hierin wordt beschreven hoe het diepte-interview en de online vragenlijst zijn opgezet en waarom. Daarnaast wordt beschreven welke belemmeringen we tijdens ons onderzoek zijn tegengekomen en hoe we daarmee om zijn gegaan. Doordat we belemmerd werden in ons onderzoek hebben we bepaalde methodes die BJZ gebruikt in het licht van de contextuele benadering gezet.

In hoofdstuk vier is de analyse van de diepte-interviews, de online vragenlijst te lezen en de methodieken beschreven.

In hoofdstuk vijf worden de conclusies beschreven naar aanleiding van de gesprekken met de medewerkers van BJZ, de gelezen literatuur, de analyses van de diepte-interviews en methodieken. Deze zijn gebaseerd op de resultaten van het onderzoek en de eigen ervaring van de onderzoekers na aanleiding van de afgenomen diepte-interviews. Aan het einde van dit hoofdstuk worden aanbevelingen gedaan.

In hoofdstuk zes is het nawoord van de auteurs van dit onderzoek te lezen.

Tot slot is er een aantal bijlagen aan dit onderzoek toegevoegd. In deze bijlagen zijn de interviews en de online vragenlijst letterlijk uitgewerkt. Ook vind u hier de beschrijving van de Deltamethode en Signs of Safety.

1. BUREAU JEUGDZORG

1.1 Bureau Jeugdzorg

Op 1 januari 2005 is de nieuwe Wet op de jeugdzorg ingegaan. Daarin staat beschreven dat BJZ de toegangspoort is voor de hele jeugdzorg.

BJZ begeleidt kinderen, jongeren en ouders of verwijzen hen door naar andere hulpverlenende instanties die meer specialistische zorg leveren.

Bij BJZ staan kinderen en jongeren centraal in de hulpverlening. De Rechten van het kind zijn het uitgangspunt. BJZ wil ieder kind de kans geven om tot een evenwichtige volwassene uit te groeien. Er wordt gestreefd naar een zo verantwoord mogelijke ontwikkeling en opvoedingssituatie. Dit probeert BJZ zoveel mogelijk samen met het kind of de jongere en de ouders te bereiken. De medewerkers van BJZ geven aandacht waar nodig, bieden ondersteuning waar het kan en bescherming waar het moet (Bureaujeugdzorg. (n.d.)).

Bureau Jeugdzorg heeft een aantal wettelijke taken:

- Indicatiestelling;
- Uitvoeren van de taken van het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling;
- Uitvoering van jeugdbeschermingsmaatregelen (voogdij, gezinsvoogdij);
- Jeugdreclassering

BJZ valt onder het toezicht van de Inspectie Jeugdhulpverleningen en wordt grotendeels gefinancierd met overheidssubsidies.

BJZ wordt vanuit de overheid provinciaal aangestuurd. Per provincie is er dan ook één Bureau Jeugdzorg, bestaande uit een hoofdkantoor en meerdere locaties verdeeld over de provincie.

In totaal zijn er vijftien BJZ's in Nederland. BJZ Noord-Holland heeft een extra BJZ: BJZ Amsterdam.

BJZ Zuid-Holland heeft twee extra BJZ's: BJZ Haaglanden en BJZ Rotterdam.¹

1.2 De taken van Bureau Jeugdzorg

Bureau Jeugdzorg helpt kinderen en jongeren tot 18 jaar bij het opgroeien, en ouders bij het opvoeden (Bureaujeugdzorg, (n.d.)).

Als een kind of een jongere in de problemen komt en de ouders weten niet meer hoe ze met hun kind(eren) om kunnen gaan, dan kunnen ze terecht bij Bureau Jeugdzorg. De medewerkers van Bureau Jeugdzorg geven aandacht, steun en bescherming aan kinderen, jongeren en aan hun ouders. Soms zijn een paar gesprekken nodig waarin informatie en advies wordt verleend waardoor een kind, jongeren en/of ouders weer verder kunnen. Deze vorm van hulp is gratis en vertrouwelijk.

Bureau Jeugdzorg verwijst door naar andere zorgverleners (Bureaujeugdzorg. (n.d.)).

Soms is een gesprek waarin informatie en advies wordt gegeven niet genoeg omdat het probleem te ingewikkeld is waardoor er meer hulp nodig is. Bureau Jeugdzorg bespreekt dan met het kind, de jongere en/of de ouders wat voor steun of hulp er nodig is. In overleg met het kind, de jongere en/of de ouders wordt een indicatiebesluit geschreven. Een indicatiebesluit is verwijsbrief die het kind, de jongeren en/of de ouders recht geeft op speciale zorg.

Bureau Jeugdzorg beschermt en houdt toezicht (Bureaujeugdzorg. (n.d.)).

Het kan voorkomen dat er thuis iets mis gaat waardoor de rechter beslist dat een kind bescherming nodig heeft.

¹ Zie voor een uitgebreide beschrijving van

- De wet op de jeugdzorg: <http://www.ggzbeleid.nl/pdfjeugdzorg/28168nr1.pdf>
- De Rechten van het kind: <http://www.kinderrechten.nl/p/13/243/>
- Het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling: <http://www.amk-nederland.nl/>
- De Inspectie Jeugdhulpverleningen: <http://www.inspectiejeugdzorg.nl/>

De rechter stelt dan een gezinsvoogd aan, die de gehele of gedeeltelijke voogdij overneemt van de ouder(s). Bij Bureau Jeugdzorg werken gezinsvoogden die het gezin begeleiden bij de opvoeding, dit is dan ook verplicht. De gezinsvoogden houden ook toezicht om te kijken of het goed gaat met het kind of de jongere en of de situatie in het gezin verbetert.

Als een minderjarige een delict pleegt en hij in aanraking komt met de politie, dan krijgt het kind ook te maken met de jeugdreclassering. Een jeugdreclasserder houdt toezicht op het kind en gaat onder andere met het kind mee naar de rechtbank en helpt het kind om uit de problemen te blijven.

Bureau Jeugdzorg geeft ook advies als het gaat om (vermoeden van) kindermishandeling, verwaarlozing en seksueel misbruik.

1.3 De organisatie van Bureau Jeugdzorg

Bij de informatie die in deze paragraaf wordt beschreven hoort een organogram. Deze kunt u aan het einde van de paragraaf vinden. We gebruiken het organogram van BJZ Utrecht. De organisatie van de andere BJZ's is grotendeels vergelijkbaar met de organisatie van BJZ Utrecht. Er wordt bij de beschrijving steeds onderscheid gemaakt tussen algemene taken en cliëntgerichte taken.

1.3.1 Provinciaal

Algemene taken:

- Raad van Bestuur en Regiomanagers
BJZ wordt aangestuurd door de Raad van Bestuur.
- Bestuurssecretaris
De raad van bestuur wordt ondersteund door de bestuurssecretaris en het bestuurssecretariaat.
- Beleidscentrum
Bij het beleidscentrum wordt het provinciaal beleid bepaald. Naast beleidsmedewerkers zijn hier ook juristen in dienst.
- Bedrijfscentrum
In het bedrijfscentrum zijn de volgende zaken ondergebracht: facilitaire dienst, financiën, HRM, studiecentrum en automatisering

Provinciale taken:

- Centrale aanmelding en Spoed Eisende Zorg
De meeste BJZ's hebben een algemeen telefoonnummer voor aanmeldingen. Hier wordt bepaald of de zaak geschikt is voor BJZ en naar welke afdeling deze gaat.
Bij iedere BJZ is een speciaal team in dienst voor spoed eisende zaken. Dit team is 24 uur per dag bereikbaar en inzetbaar.
- Kindertelefoon
De kindertelefoon is een telefoondienst die kinderen zelf kunnen bellen. Vrijwilligers staan de kinderen te woord en geven advies waar nodig.
- Advies -en Meldpunt Kindermishandeling
Bij de meeste BJZ's is de kindertelefoon en het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling (verder aangeduid als AMK) provinciaal. Deze bevinden zich dan op het hoofdkantoor
Iedereen die een vermoeden heeft van kindermishandeling kan het AMK bellen en de zorg delen. Het AMK geeft dus advies en wanneer de situatie te erg lijkt te zijn start het AMK een onderzoek naar eventuele verwaarlozing, mishandeling of misbruik.

- Functiebeschrijving medewerker Advies -en meldpunt Kindermishandeling.
Een medewerker Advies -en meldpunt Kindermishandeling geeft advies als er vermoeden is van kindermishandeling. Iedereen die een vermoeden heeft van kindermishandeling kan het AMK bellen en de zorg delen met een AMK medewerker. De AMK- medewerker overlegt dan met de beller de ernst van de situatie en wat de eventuele vervolgstappen kunnen zijn voor de beller. Het AMK geeft dus advies. Als de situatie te erg lijkt te zijn dan start het AMK een onderzoek naar eventuele verwaarlozing, mishandeling of misbruik. Het AMK overlegt in deze situaties met de huisarts, consultatiebureau, school etc. Van deze personen krijgt het AMK informatie en op grond hiervan velt het AMK een oordeel en zal een vervolgtraject inzetten, dat kan bestaan uit:
 - Hulpverlening: het AMK verwijst door naar hulpverlening of naar een behandeling.
 - Bescherming: het AMK draagt het gezin over aan de Raad voor de Kinderbescherming zodat deze een verzoek kan indienen om een kinderschermingsmaatregel te treffen.
 - Strafrechtelijke vervolging: als de veiligheid van het kind zodanig in gevaar komt of als de gemelde feiten aanleiding geven om aangifte bij de politie te doen dan zal het AMK dit zeker doen.

1.3.2. Per locatie

Algemene taken:

- Regiomanager
Een locatie wordt aangestuurd door de regiomanager.
- Secretariaat
Per locatie is er een secretariaat. Deze wordt aangestuurd door de Officemanager.

Clïëntgerichte taken:

Per locatie zijn er meestal drie afdelingen: Toegang/Jeugdhulpverlening, Jeugdbescherming en Jeugdreclassering. De jeugdreclassering is vaak een kleinere afdeling, deze is dan ook niet op iedere locatie aanwezig.

- Teamleider en gedragswetenschapper (staf)
Een teamleider geeft leiding aan onder andere gedragswetenschappers, gezinsvoogden, jeugdhulpverleners en casemanagers. Een teamleider geeft sturing en richting aan de uitvoering van het hulpverleningsbeleid. Gedragswetenschappers leveren een actieve bijdrage aan het verbeteren van de ontwikkeling van kinderen en jeugdigen. Daarnaast richten zij zich vanuit hun deskundigheid ook op het verminderen of het opheffen van opvoedingsproblematiek. Dit doen zij direct, maar ook indirect via adviezen aan en werkbegeleiding van jeugdzorgwerkers. In de benadering van ontwikkelings- en opvoedingsproblematiek hanteren gedragswetenschappers een systematische en methodische aanpak, gebaseerd op wetenschappelijke evidentie en ingegeven door inzichten uit de ontwikkelingspsychologie en orthopedagogiek.

Wat er per afdeling wordt gedaan wordt beschreven aan de hand van een functiebeschrijving van de jeugdzorgwerker die op de afdeling werkzaam is.

- Functiebeschrijving van Casemanager/Jeugdhulpverlener, afdeling Toegang
Als jongeren worden aangemeld bij Bureau Jeugdzorg krijgen ze een casemanager toegewezen. De casemanager stelt een behandelplan op voor jongeren. Voorafgaand observeert hij de jongeren en voert hij gesprekken met de jongeren en aan de hand daarvan stelt hij een behandelplan op. De casemanager overlegt zijn bevindingen met bijvoorbeeld een arts of een psycholoog.
De casemanager begeleidt de jongeren vanaf de aanmelding totdat de jongeren zijn doorverwezen naar passende hulp. De casemanager begeleidt dus het traject van het vinden van passende hulp.
- Functiebeschrijving Jeugdbeschermer/Gezinsvoogd, afdeling Jeugdbescherming

Als er problemen in een gezin zijn kan een rechter het kind onder toezicht stellen (verder aangeduid met OTS). Als de rechter een OTS uitspreekt is het gezin verplicht om mee te werken en krijgt het een gezinsvoogd toegewezen. De gezinsvoogd ondersteunt de ouders in het gezag dat zij hebben over het kind. De gezinsvoogd helpt het gezin in de verzorging en de opvoeding van het kind. Er wordt door de gezinsvoogd, samen met de ouders, een plan van aanpak gemaakt. Hierin wordt beschreven waar er aan gewerkt moet worden zodat de ouders na een bepaalde tijd de opvoeding en verzorging van hun kind weer zelfstandig aan kunnen. De gezinsvoogd geeft verder advies per brief en dit advies moeten de ouders van het kind opvolgen. Als de ouders niet aan dit advies meewerken, kan de gezinsvoogd hierover rapporteren naar de kinderrechter. De kinderrechter bepaalt dan wat er verder gaat gebeuren.

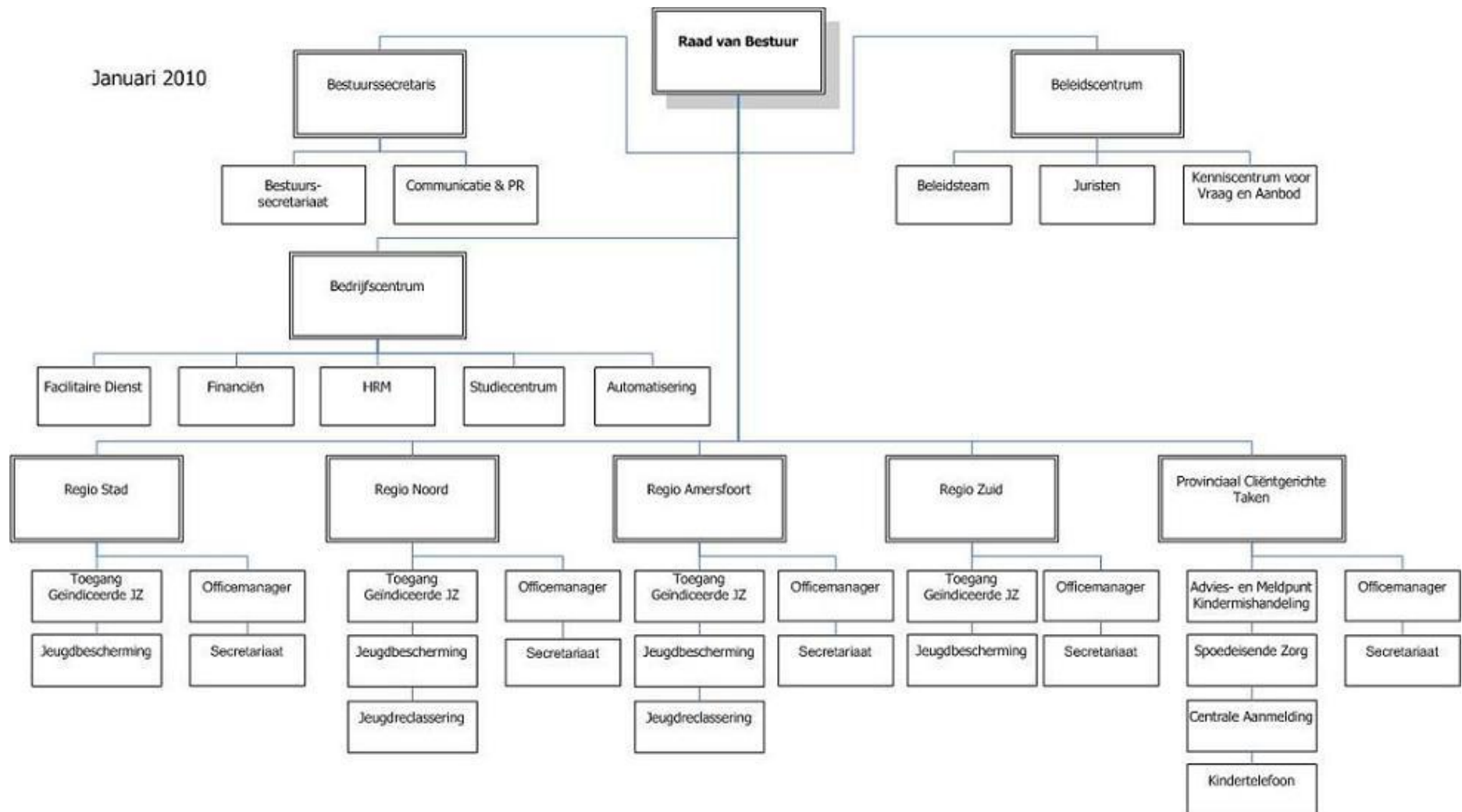
Een gezinsvoogd wordt aangesteld voor minimaal 1 jaar. Na 1 jaar maakt de gezinsvoogd een rapport met de vorderingen binnen het gezin zodat de kinderrechter een beeld krijgt van het gezin en of het goed of minder goed gaat. Aan de hand van het rapport maakt de kinderrechter een beslissing: of de OTS wordt beëindigd en de ouders kunnen weer zelfstandig voor het kind zorgen of de OTS wordt verlengd omdat de ouders nog niet zelfstandig het kind kunnen verzorgen en opvoeden.

- Functiebeschrijving Jeugdreclasseerder, afdeling Jeugdreclassering

Een jeugdreclasseerder heeft als taak om jongeren in de leeftijd tussen 12 en 18 jaar, die met Justitie in aanraking zijn geweest, te begeleiden. Hij begeleidt de jongeren, zolang de maatregel die rechter heeft opgelegd loopt, in hun sociale omgeving binnen een strafrechtelijk kader. De jeugdreclasseerder houdt toezicht op de voorwaarden die de rechtbank of het openbaar ministerie heeft opgelegd.

Daarnaast stelt een jeugdreclasseerder rapportages op voor de rechtbank en/of voor het openbaar ministerie. Het doel van de jeugdreclassering is dat de jongeren niet opnieuw in aanraking komen met politie/Justitie.

Januari 2010



2. DE CONTEXTUELE BENADERING

Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven wij ons literatuuronderzoek.

2.1 De grondlegging van de contextuele benadering

Iván Böszörményi-Nagy (1920-2007) was de grondlegger van de contextuele hulpverlening. Zijn therapie is gebaseerd op basis van de individuele therapie en de systeemgerichte gezinstherapie. Verder zijn er ook aspecten van andere stromingen in terug te vinden zoals de psychoanalytische benadering.

Nagy studeerde medicijnen aan de universiteit van Boedapest zodat hij psychiater kon worden en zich op die manier in wilde zetten voor onderzoek en behandeling van psychosen. In 1950 van zijn theorie. Nagy werd in 1957 directeur van de afdeling gezinspsychiatrie van het Eastern Pennsylvania emigreerde Nagy naar de Verenigde Staten, waardoor hij minder contact had met zijn familie. Dit heeft bijgedragen aan de ontwikkeling Psychiatric Institute, Philadelphia.

Sinds die periode ontwikkelde hij, in dialoog met andere gezinstherapeuten, de contextuele therapie. In het ontwikkelen van zijn therapie werd hij onder ander beïnvloed door Kalman Gyarmas, Virginia Satir, Ronald Fairbairn en vooral door de filosoof Martin Buber.

In 1967 gaf Nagy zijn eerste cursus in Nederland. Nagy verkreeg landelijke bekendheid door samen te werken met Else-Marie van der Eerenbeemt waarmee hij een masterclass in de contextuele therapie aan de Hogeschool van Amsterdam gaf. Daarnaast werd Nagy bekend doordat hij een interview gaf voor de Nederlandse Televisie, genaamd Erven van Toekomst. Tussen 1990 en 1997 leidde Nagy samen met Else-Marie van den Eerenbeemt, Nelly Bakhuizen en Roefke Carmiggelt-Polak een Masterclass Contextuele Therapie aan de Hogeschool van Amsterdam (Wikipedia: Iván Böszörményi-Nagy. (2011)).

Zoals al eerder werd vermeld heeft de filosoof Martin Buber veel invloed gehad op de ontwikkeling van het contextuele denken van Nagy. Vooral het begrip van de dialoog, dat het fundament vormt van alle menselijke relaties, heeft veel invloed gehad. Buber ontdekte dat ieder mens kan bijdragen aan rechtvaardige verhoudingen tussen mensen. Volgens Buber is voor een werkelijke dialoog de relatie onmisbaar voor het individuele zelf. Wanneer er breuken zijn ontstaan in familierelaties vindt Nagy het dan ook van groots belang de dialoog weer op gang te brengen. Hij legt de nadruk op het zoeken van hulpbronnen binnen de familierelaties. Uitgangspunt is dus dat de werkelijkheid van mensen relationeel en intergenerationeel is. De mens is een relationeel wezen.

2.2 De vier dimensies

De contextuele therapie van Nagy bestaat uit 4 dimensies: feiten, psychologie, transacties en relationele ethiek. Binnen deze dimensies hebben alle aspecten van een mens en zijn relaties een plaats. De 4^e dimensie functioneert als voedingsbodem voor de andere dimensies maar duidelijk moet zijn dat alle vier de dimensies van belang zijn (Nagy, 2000).

- 1^e dimensie: feiten

Het gaat in deze dimensie om existentiële feiten die invloed hebben op iemands leven. Je kunt hierbij denken aan genetische aanleg, geslacht, nationaliteit, religie, gezin van oorsprong, adoptie, scheiding, wel of geen kinderen hebben, gezondheid, erfelijke ziekten, financiële situatie etcetera. Met existentiële feiten worden feiten bedoeld die in hoge mate het bestaan (existentie) van mensen beïnvloeden (Onderwaater, 2009, p. 34).

- 2^e dimensie: psychologie

De 2^e dimensie is gebaseerd op het individu en omvat alles wat er in de mens gebeurt. We hebben het hier over de behoeften, cognities, egosterkte, afweermechanismen, fantasieën, motivaties, leerprocessen enzovoorts. In het kort kunnen we deze dimensie omschrijven als het gebied van de individuele

psychologie.

In relatie tot de 1^e dimensie gaat het er bij de 2^e dimensie om hoe de feiten worden geïnterpreteerd en ervaren, dus wat de psychische gevolgen ervan zijn (Onderwaater, 2009, p. 34).

- 3^e dimensie: interacties

De 3^e dimensie is gebaseerd op de organisatiepatronen binnen het gezin en wordt omschreven als het gebied van de transactie. Het gaat hier dus om de interactie- en communicatiepatronen, zondebokmechanismen, triadevorming, coalities, circulaire beïnvloeding, rolverschillen, machtsstructuren, hechtingspatronen etc. Het gaat hier vooral om de wijze waarop deze interacties bijdragen aan verandering en stabiliteit of aanpassing of dat deze interacties dit juist verhinderen (Onderwaater, 2009, p.34).

- 4^e dimensie: relationele ethiek

De 4^e dimensie wordt vaak de hoeksteen van de contextuele benadering genoemd. Deze dimensie kan alleen worden begrepen vanuit een meer-generatieperspectief. Het gaat hier om rechtvaardigheid van relaties tussen mensen. Het uitgangspunt van deze dimensie is dat recht en rechtvaardigheid mensen motiveert en aanzet tot verandering in de richting van recht doen aan anderen maar ook aan zichzelf. In deze dimensie staan begrippen als loyaliteit, de balans van geven en nemen, vertrouwen, dialoog, verantwoordelijkheid, legaat en zelfvalidatie centraal (Onderwaater, 2009, p.34).

2.3 Enkele elementen

In deze paragraaf worden verschillende elementen uit de contextuele benadering beschreven.

2.3.1 Loyaliteit

Als mensen een relatie met elkaar hebben dan brengt deze relatie verwachtingen en verplichtingen met zich mee. Er is verschil tussen gekozen relaties en existentiële relaties.

Een existentiële relatie is de relatie tussen ouders en kinderen. Hun relatie is gebaseerd op het feit dat het kind uit hun geboren is. Door dit feit zijn ze verbonden door existentiële loyaliteit.

Het kind heeft het leven en het overleven aan de ouders te danken, het is zijn ouders loyaliteit verschuldigd. De ouders zijn doordat het kind uit hen geboren is verantwoordelijk voor het kind.

In een existentiële relatie heb je dus wederzijdse rechten en verplichtingen door het feit dat je 'het bestaan, het leven' gegeven en ontvangen hebt (Onderwaater, 2009, p. 29).

Als het om loyaliteit gaat spreken we van een triadisch begrip, het gaat hier altijd om drie personen. Bij loyaliteit komt het erop neer dat mensen er wederzijds voor elkaar toe doen. Het er toe doen voor elkaar is gebaseerd op trouw en betrouwbaarheid. Ook gaat het hier om verworven verdiensten (ook wel investeringen genoemd) en nagekomen verantwoordelijkheden en verplichtingen (Michielsen, Van Mulligen & Hermkens, 2005, p. 283). Wanneer loyaliteiten naar jezelf en/of verschillende personen toe botsen is er sprake van een loyaliteitsconflict (Onderwaater, 2009, p. 51-55).

2.3.2 De balans van geven en nemen

Mensen zijn dingen aan elkaar verplicht maar investeren ook in de ander. Deze verplichtingen en investeringen dienen in balans te zijn omdat de mens anders uit evenwicht raakt. Als deze balans langdurig uit evenwicht is, dan is er sprake van uitbuiting van de één door de ander (Michielsen e.a., 2005, p. 279).

Tussen ouders en kinderen speelt dit ook. Een klein kind heeft het recht om van zijn ouders te ontvangen.

Daardoor wordt de balans scheefgetrokken. Het kind ontvangt veel, maar geeft weinig terug. De ouders verwerven dus veel rechten, het kind komt bij zijn ouders in de schuld te staan. Naarmate het kind ouder wordt zal dit meer in balans komen. Het is daarbij belangrijk dat ouders zich openstellen om van hun kind te ontvangen. Het kind heeft de behoefte om te geven en de balans in evenwicht te brengen, dit is nodig voor een gezonde ontwikkeling.

Wanneer de balans niet in evenwicht is: het kind moet te veel geven of krijgt geen mogelijkheid om te geven, zal dit meegenomen worden naar de volgende generatie. In de volgende generatie zal dan de balans in evenwicht proberen gebracht te worden. We spreken dan van de roulerende rekening. Omdat dit vaak van generatie op generatie gaat.

Wanneer een ouder bijvoorbeeld langdurig ziek is, zal een kind veel geven en weinig ontvangen. Het kind zal dit bij eigen kinderen in balans brengen door veel van de eigen kinderen te vragen. De kinderen ontvangen dus ook weer te weinig (Onderwaater, 2009, p. 57-62).

2.3.3 Betrouwbaarheid, dialoog, zelfafbakening en zelfvalidatie

Vertrouwen is van fundamenteel belang voor een dialoog. Er is betrouwbaarheid wanneer er in een relatie tussen twee personen sprake is van een langdurige behartiging van de wederzijdse belangen. Daarbij dienen elkaar zorg geven, verantwoordelijkheid nemen voor elkaar, investeringen innen en schulden inlossen in balans te zijn (Michielsen e.a., 2005, p. 279).

Wanneer hiervan sprake is, is er een fundament voor een dialoog. Een dialoog de werkelijke ontmoeting tussen twee mensen. In de dialoog gaat het om een rechtvaardige, wederzijdse belangenbehartiging waaruit zelfafbakening en zelfvalidatie ontstaan (Michielsen e.a., 2005, p. 281).

Zelfafbakening wordt ook wel zelfafgrenzing genoemd. Onder zelfvalidatie verstaan we de waarde van het zelf. Die ontstaat wanneer men investeringen verwerft door in een relatie passend te geven (Michielsen e.a., 2005, p. 286).

2.4 De contextuele benadering in de praktijk

In deze paragraaf worden enkele elementen uit de contextuele benadering beschreven. Er wordt beschreven wat het element inhoudt en hoe het tijdens de hulpverlening toegepast wordt.

2.4.1 Meerzijdige partijdigheid

Meerzijdige partijdigheid is de grondhouding van de contextuele hulpverlener. Dit houdt in dat de hulpverlener wisselend partijdig is met alle leden van de context. Met leden van de context worden alle leden bedoeld, of ze nu levend of overleden zijn, afwezig of aanwezig zijn. Meerzijdige partijdigheid dient niet willekeurig te zijn en ook niet van voorgeschreven duur. De meerzijdige partijdigheid wordt door de hulpverlener afgewogen op grond van de omstandigheden van de zitting. De hulpverlener zal geen voorkeur of afkeur uiten voor leden van de context want het gaat om leden uit de context waaraan de cliënt zijn bestaan ontleent, dit zal de hulpverlener moeten respecteren. Om meerzijdig partijdig te kunnen zijn gelden de volgende voorwaarden:

- De hulpverlener is in staat om de mens achter de destructieve daden te zien en daardoor voorwaardelijk empathisch te zijn;
- De hulpverlener zal op zoek naar de inzet en goede intenties van allen;
- De hulpverlener kan krediet en vertrouwen geven aan alle betrokkenen of ze nu wel of niet aanwezig zijn en bevorderen dat mensen onderling krediet gaan geven;
- De hulpverlener zal gericht zijn op hulpbronnen (Michielsen, e.a., 2005, p. 283).

2.4.2 Erkenning geven

Erkennen houdt iets totaal anders in dan waarderen, complimenten geven of positief heretiketteren, al kunnen deze wel erkennende elementen bevatten. Als de hulpverlener erkent dan zal dit gebeuren vanuit een veronderstelde ethische basis en raakt dit aan het bevestigen van het bestaan, het leven zelf. Als het om erkennen gaat, gaat het om twee belangrijke dingen. Ten eerste gaat het om het erkennen van de investeringen van de ander. Ten tweede gaat het om het onrecht wat de ander is aangedaan. Erkennen geeft gelegenheid tot zelfafbakening en het geeft zelfwaarde. Het is belangrijk dat de hulpverlener de erkenning binnen de context van de cliënt in werking zet en zelf als hulpbron blijft fungeren. Het kan nodig zijn dat hulpverlener tijdelijk als hulpbron fungeert in het kader van de meerzijdige partijdigheid (Michielsen e.a., 2005, p. 281).

2.4.3 Geen deloyale vragen stellen

Geen deloyale vragen stellen en er steeds alert op zijn dat in de interventies die worden gemaakt rekening wordt gehouden met de loyaliteit naar de ander, is een grondregel in de contextuele benadering.

Kinderen noch volwassenen mogen door de interventies van de hulpverlener in een deloyale positie ten opzichte van hun ouders worden gebracht. Als een kind bijvoorbeeld boos is op zijn ouders, is het essentieel dat het enerzijds toestemming krijgt om boos te zijn. Anderzijds is het essentieel om altijd te beseffen dat een kind daarnaast tevens loyaal blijft aan zijn ouders; boosheid en loyaliteit zijn tegelijkertijd aanwezig. De hulpverlener

dient hier tijdens interventies rekening mee te houden. Wanneer de hulpverlener dit niet doet ervaart deze deloyaliteit als weerstand tijdens het hulpverleningsproces.

2.4.4 Het coachen van het ontschuldigingsproces

Ouders kunnen, ook al heeft een ouder destructief recht verworven, het gedrag van hun grootouders leren begrijpen door te kijken naar de onrechtvaardige omstandigheden waarin zij zijn opgegroeid en waaraan zij zich op een of andere manier moesten aanpassen. Door de omstandigheden van de grootouders te weten kunnen de ouders het gedrag van de grootouders beter begrijpen wat kan leiden tot het ontschuldigen van de grootouders. Het is belangrijker voor de cliënt dat die gaat investeren in vertrouwen dan dat de cliënt zich neerlegt bij onrechtvaardige feiten. Op deze manier gaat de cliënt iets doen met de basisaspecten van zijn leven. Voordat het proces van ontschuldiging in gang gezet kan worden, zijn er twee voorwaarden.

- Iemand moet in staat zijn om het eigen destructief recht onder ogen te zien. Hij moet eerst zien welk onrecht hem is aangedaan om werkelijk in staat te zijn de ouders te ontschuldigen.
- Iemand moet in staat zijn de eigen verdiensten te zien. Hij moet kunnen zien wat hij als kind - en vaak ook nu nog – voor zijn ouders heeft gedaan (Onderwaater, 2009, p. 120, 121).

2.4.5 Verbindend werken en aanzetten tot actie

Met actie wordt bedoeld dat de cliënt aan het werk gaat om de verschillende balansen van geven en nemen in beweging te zetten, door zijn geven aan en nemen van mensen onder ogen te zien en in werking te zetten, daar waar dit geblokkeerd is geraakt. Dit gebeurt met behulp van de hulpverlener.

Soms is er tijd nodig vóór de cliënt in staat is deze verbindende actie te ondernemen. De cliënt neemt dan de ruimte om zelf te bepalen wanneer het de tijd daarvoor is. In dit verband wordt er gesproken van een moratorium. De cliënt en de hulpverlener werken intussen verder aan het scheppen van de noodzakelijke voorwaarden voor deze actie (Michielsens e.a., 2005, p. 279, 284).

De cliënt bepaalt dus het moment om weer met iemand in contact te komen. Als hulpverlener kun je wel regelmatig aan de cliënt vragen hoe die er in staat om met iemand weer in contact te komen. Je komt er als hulpverlener dus wel regelmatig op terug maar laat de beslissing over aan de cliënt.

2.4.6 Genogram/ zoeken naar hulpbronnen

Het maken van een genogram of stamboom is voor een hulpverlener een waardevolle manier om belangrijke informatie te verzamelen. Het geeft snel een overzicht van vaak complexe familierelaties en andere betekenisvolle relaties. Het is ook een belangrijk hulpmiddel om zicht te krijgen op mogelijke hulpbronnen. Om een goed overzicht van dit alles te krijgen, stelt de hulpverlener vragen als: welke familieleden en vrienden zijn betrouwbaar, waar liggen breuken tussen familieleden, welke familieleden zijn overleden, gescheiden, geëmigreerd enzovoort.

Door problematische situaties in de context van de familie te zien, wordt er ook breder gekeken dan alleen het individuele niveau. Voor cliënten kan dat op zich al een zekere troost geven. Het haalt wat van de lading weg van het individuele stuk ‘dat het alleen aan jou ligt’ (Onderwaater, 2009, p. 116).

2.5 De meerwaarde van de contextuele benadering voor BJZ

Medewerkers van BJZ krijgen dagelijks te maken met vragen rondom verbindingen en breuken in familierelaties. Daarnaast komen er dagelijks veel vragen over terugkerende problematiek door de generaties heen aan bod.

De contextuele benadering kan hierin een belangrijke rol spelen voor zowel de cliënten als de medewerkers van BJZ. Medewerkers van BJZ kunnen door de contextuele benadering dingen verklaren en uitleggen aan cliënten. Ze bieden daarmee aangrijpingspunten zodat de situatie weer perspectief biedt waardoor de cliënten motivatie krijgen om zich weer in te zetten. Door het werken met de contextuele benadering krijgen de medewerkers van BJZ antwoorden op vragen waarmee ze dagelijks geconfronteerd worden. Door de contextuele visie vinden zij dan ook antwoorden op de vragen rondom de complexiteit van hun werkkterrein waardoor ze constructief te werk kunnen gaan (Heylen & Janssens, 2001, p. 21).

Hieronder wordt verder beschreven en gemotiveerd waarom de contextuele benadering een meerwaarde heeft voor BJZ.

2.5.1 De contextuele benadering geschikt voor alle doelgroepen

Vaak wordt de vraag gesteld of de contextuele benadering wel geschikt is voor “multi-problem”- gezinnen, kansarmen, kinderen en zwakbegaafden omdat de contextuele benadering vaak gezien wordt als een ingewikkelde materie en in het bijzonder de vierde dimensie. De mening van Heylen en Janssens is dat deze doelgroep juist gebaat is bij de contextuele benadering. De taal van de contextuele benadering biedt veel herkenning aan wat zich binnen de hulpverlening afspeelt in de vierde dimensie. De cliënt zal zich hierin herkennen.

Een belangrijk element van de contextuele benadering is dat de hulpverlener de cliënt geen stempel op drukt met slecht of goed of juist of onjuist. Doordat de BJZ- medewerker de cliënt niet beoordeelt voelen zij zich meer gerespecteerd in hun problemen in relaties. Ook al gaat het om problemen die afwijken van wat de maatschappelijke regels voorschrijven.

Daarnaast is de contextuele benadering niet alleen geschikt is voor langdurige begeleiding. De mogelijkheid bij kortdurende begeleiding ligt wel anders maar is daarom niet minder belangrijk. Voor de cliënt kan het al verschil maken als hij of zij een BJZ- medewerker heeft die vanuit de contextuele benadering een opmerking maakt, een vraag stelt, erkenning geeft, wat voor de cliënt bijzondere betekenis kan krijgen (Heylen & Janssens, 2001, p. 31, 32).

Bij BJZ komen veel cliënten die al een hulpverleningsgeschiedenis achter de rug hebben. Daarnaast hebben cliënten ook angst voor BJZ en zien ze dit als een instantie die ‘je kinderen uit huis komt halen’. De houding van de BJZ- medewerker is dan ook van groot belang. Doordat de cliënt zich gerespecteerd voelt in zijn of haar problemen op het gebied van de vierde dimensie zal de cliënt eerder bereid zijn om in beweging te komen en te veranderen.

2.5.2 De kracht en het effect van het geven van erkenning

Doordat de BJZ medewerker bewust en actief werkt met de personen uit de omgeving van de cliënt, erkent de BJZ- medewerker alle personen uit de omgeving van de cliënt voor de inbreng en zijn of haar betekenis daarin. Het is belangrijk dat de BJZ- medewerker hier aandacht aan besteed door hiervoor erkenning te geven (Heylens & Janssens, 2001, p. 27). Wat nog meer kracht en effect kan hebben is als de cliënt zelf de erkenning zou kunnen geven aan diegene die investeert in zorg voor hem. Dit geldt ook voor personen uit de omgeving van de cliënt die de cliënt erkenning kunnen geven voor zijn investeringen. Doordat niet de BJZ -medewerker dit zegt maar de cliënt zelf of de personen uit de omgeving van de cliënt, heeft het meer invloed omdat de cliënt voor de personen uit de omgeving meer betekent dan de BJZ- medewerker. Dit geldt ook voor de personen uit de omgeving van de cliënt die erkenning geven aan de cliënt.

2.5.3 De meerwaarde van de contextuele benadering tijdens de aanmelding

Als het gaat om aanmeldingen wordt er vaak alleen gekeken naar de eerste en meestal de tweede dimensie. De derde dimensie wordt soms ook meegenomen. Doordat de BJZ- medewerker de kennis van de andere dimensies heeft stelt de BJZ- medewerker tijdens het aanmeldinggesprek ook vragen waardoor er kenmerkende signalen opgevangen worden waaraan hij anders voorbij zou gaan. Doordat er ook naar de andere dimensie gekeken wordt, erkent de BJZ- medewerker de cliënt ook in andere aspecten van zijn of haar probleem. Als de cliënt niet verder geholpen kan worden is het altijd zinvol om vanuit de vier dimensies een passende doorverwijzing te doen naar een ander hulpverleningsinstantie.

Het is van meerwaarde om vanuit de contextuele benadering te werken bij de Toegang van BJZ en het schrijven van indicaties omdat het ten eerste minder heftig is, toegankelijk en actiever wordt. Ten tweede is het van meerwaarde omdat je als cliënt maar ook als hulpverlener sommige dingen beter kunt plaatsen. Ten derde is het van meerwaarde om dingen op papier te zetten zoals de hulpbronnen of een genogram waardoor de cliënt ook in gaat zien dat ze er niet alleen voor staat maar dat ze gesteund wordt. Het is dus van rijkere meerwaarde als het op papier staat dan dat het alleen in het hoofd zit.

2.5.4 De meerwaarde van de contextuele benadering voor de hulpverlener

De meerwaarde van het gebruik van de contextuele benadering door de BJZ- medewerker uit zich op de volgende terreinen:

- De BJZ- medewerker wordt erkend in de beschikbare ruimte van zijn opdracht en er wordt rekening gehouden met zijn noden en vragen.
- De BJZ- medewerker creëert een positieve instelling/houding door zich niet uitsluitend te richten op de problemen en hun negatieve invloeden.
- De afbakening van de mogelijkheden van de BJZ- medewerker wordt als basisgegeven erkend en hulpverleningsdoelen worden hierop afgesteld (Heylen & Janssens, 2001, p. 30).

Een BJZ -medewerker heeft vaak geen tijd om naar allerlei studiedagen te gaan (ook al is dit vaak verplicht), theorieën en methodes te bestuderen om daar vervolgens mee aan de slag te gaan. Vaak zijn (contextuele) theorieën en methodes op papier erg mooi, maar zijn ze moeilijk toepasbaar in de praktijk. De BJZ -medewerker vraagt juist om toepasbare methoden en handelingen. De BJZ -medewerkers willen niet constant blijven denken maar juist iets doen, vandaar dat zij vaak met de vraag lopen hoe ze de theorie concreet kunnen toepassen in de praktijk.

Zoals Nagy aangeeft moet de hulpverlener het doel van de hulpverlening niet voorbij gaan door filosofische vragen van epistemologische aard te beantwoorden, maar de mens in staat stellen een bevredigend constructief leven te leiden en hun nakomelingen toe te staan hetzelfde te ervaren, met het oog op de overleving van het nageslacht. Het belangrijkste voor de BJZ- medewerker is dat die door de contextuele bril kijkt en daarmee aan slag gaat (Heylen & Janssens, 2001, p. 31).

2.5.5 Ervaring van hulpverleners die met de contextuele benadering werken

Volgens Heylen en Janssens (2001) ervaren hulpverleners het werken met de contextuele benadering als een meerwaarde omdat ze vaak sneller resultaat zien bij de cliënt. De hulpverleners krijgen ook vaak antwoord op hun pragmatische vragen door met de contextuele benadering te werken wat hun ook weer bemoedigd in het uitvoeren van hun werk. Hulpverleners durven met hun cliënten andere wegen in te slaan door het gebruik van de contextuele benadering, ook komt er meer diepgang in de kwaliteit die zij bieden aan hun cliënten. Soms komen zij tot verrassende resultaten die ze voorheen in gelijkwaardige situaties niet eerder behaalden.

De hulpverlener die de ontwikkeling en de voortgang van de cliënt opmerkt, voelt zich een competente hulpverlener en wordt gemotiveerd om de kwaliteit van zijn hulpverleningsinterventies nog verder te ontwikkelen en te verbeteren (Heylen & Janssens, 2001, p. 34).

De contextuele benadering zorgt er voor dat de hulpverlener helder blijft zien in vaak onduidelijke, complexe en verwarrende situaties. De vier dimensies van de contextuele benadering bieden een houvast aan de hulpverleners.

2.5.6 Het belang van collegiaal overleg of intervisie

Tot slot is het voor de BJZ- medewerker belangrijk om zich bewust te zijn en te blijven van zijn of haar mogelijkheden en beperkingen waarmee hij of zij te maken krijgt als er gewerkt wordt met de vier dimensies. Elke BJZ- medewerker moet zich bewust zijn dat hij of zij niet altijd de vier dimensies helemaal correct kan hanteren omdat dit een onmogelijke opgave is. Het is daarom belangrijk dat BJZ- medewerker met elkaar praten over de situaties die ze tegenkomen. Dat ze allemaal hun eigen deskundigheid en licht laten schijnen (vanuit de contextuele bril) over de situaties die ze tegenkomen (Heylen & Janssens, 2001, p. 47).

2.5.7 Het inspelen op destructieve elementen

Sommige cliënten geven destructieve elementen de naam traditie. Van deze destructieve elementen willen ze vaak af omdat ze de wens hebben om deze traditie niet door te geven aan de volgende generatie. De BJZ -medewerker kan hier op in spelen door deze traditie te verkennen door onder andere de volgende vragen te stellen: wat wil de cliënt precies bereiken, hoe wil de cliënt dit bereiken, wat heb je daarvoor nodig, wie kan je daarbij helpen, wat hebben jij en anderen al gedaan om dit te bereiken, wie heeft gezien wat jij al geïnvesteerd hebt, heb jij gezien wat anderen mensen hebben bijgedragen, wat belemmert je om deze verandering te bereiken enzovoort.

2.5.8 Genogram

Wat belangrijk is, is het maken van een genogram waardoor er snel overzicht wordt gemaakt van complexe familierelaties maar ook van relaties die betekenisvol zijn voor de cliënt. Doordat alle vier de dimensies gebruikt worden schept het ook duidelijkheid in de complexiteit van het probleem. De meerzijdige partijdigheid die bij de contextuele benadering gebruikt wordt biedt de mogelijkheid hier bewust mee om te gaan. Doordat de cliënt ervaart dat de BJZ- medewerker meerzijdig partijdig is en daardoor alle belangen van de omgeving van de cliënt blijft zien, wordt de cliënt ook niet deloyaal door het verhaal vanuit zijn standpunt te vertellen (Heylen & Janssens, 2001, p. 23).

2.5.9 Woorden geven aan wat afspeelt op het relationele niveau

Wat belangrijk is voor de BJZ- medewerker is het benoemen van wat zich op de vierde dimensie voordoet. Het is belangrijk om woorden te geven aan wat er afspeelt op het relationele niveau omdat anders het risico groot is dat de BJZ- medewerker aan de fundamentele aspecten voorbij gaat. Wat een naam krijgt, bestaat en wordt gezien (Heylens & Janssens, 2001, p. 28).

3. HET ONDERZOEK

3.1 Opzet van het onderzoek

Om antwoord te krijgen op de onderzoeksvragen hebben we ervoor gekozen om diepte-interviews af te nemen en een online vragenlijst te verspreiden.

Bij het interview hebben we er bewust voor gekozen om er een diepte-interview van te maken zodat we het onderwerp breder konden trekken. Dit hebben we gedaan omdat we op deze manier de mogelijkheid kregen om dieper in te gaan op de antwoorden die we kregen van de ondervraagden. Zo konden we door het afnemen van de diepte-interviews gevoelens, belevingen, ervaringen, betekenisverlengingen van de ondervraagden in kaart brengen. De vorm van het diepte-interview was dus half gestructureerd en half open en behoort tot een kwalitatieve onderzoeksmethode.

Naast het afnemen van diepte-interviews hebben we ervoor gekozen om een online vragenlijst te verspreiden. Hier hebben we voor gekozen omdat we niet bij elke vestiging van BJZ een diepte-interview konden afnemen omdat dit te veel tijd zou kosten. Door een online vragenlijst te verspreiden zouden we veel meer vestigingen kunnen bereiken, dus zouden we een breder beeld kunnen krijgen van het gebruik van de contextuele benadering bij BJZ. Omdat de online vragenlijst een gestructureerde vragenlijst is en deze via internet aan de medewerkers voorgelegd wordt kunnen we niet doorvragen op de antwoorden die worden gegeven. De online vragenlijst behoort tot een kwantitatief online dataverzamelingstechniek.

3.1.1 Diepte-interview

Voor het afnemen van de interviews hebben we alle 15 hoofdlocaties van Bureau Jeugdzorg telefonisch benaderd met de vraag aan ons onderzoek mee te werken. Omdat we graag medewerkers wilden interviewen die ons meer konden vertellen over het gebruik van de contextuele benadering binnen Bureau Jeugdzorg en of er scholing rondom dit onderwerp bestaat en of de contextuele benadering een plek heeft in de hulpverleningsmethodiek van Bureau Jeugdzorg, hebben we hier bij het benaderen van medewerkers specifiek naar gevraagd. Daarbij is goed te vermelden dat Ervart-Jan Korving (GE), Harmen Ruiten (NB1) en Liesbeth de Visser (ZH) door ons speciaal zijn benaderd omdat zij een contextuele opleiding hebben gevolgd op de CHE.

Voor de wijze waarop we de interviews verwerkt hebben en de gebruikte afkortingen verwijzen we u voor een uitgebreide beschrijving naar hoofdstuk 4.1 verwerking diepte-interviews.

3.1.2 Online vragenlijst

De online vragenlijst hebben we via thesistools.com online gezet. Tijdens het benaderen van de hoofdlocaties werd ook de vraag gesteld of er medewerking verleend kon worden aan de online vragenlijst. Mocht de benaderde locatie medewerking willen verlenen, werd de link van de online vragenlijst via de mail verzonden aan de contactpersoon van die locatie met de vraag of deze de link verder wilde verspreiden naar alle medewerkers van de locatie. Met alle medewerkers worden de jeugdhulpverleners, casemanagers, jeugdreclasseringswerkers, gezinsvoogden en stafmedewerkers/gedragswetenschappers bedoeld. We waren ons er van bewust dat deze vorm van dataverzamelingstechniek weinig respons kon opleveren. Mede daarom hebben we ervoor gekozen om diepte-interviews af te nemen waarbij we uitgebreid op het onderwerp in konden gaan.

Om de uitkomsten van de online vragenlijst overzichtelijk te krijgen hebben we per respondent in een tabel ingevuld wat de antwoorden waren. Dit overzicht is terug te vinden in bijlage 5. Verder kunt u de analyse van de resultaten van de online vragenlijst lezen in hoofdstuk 4.2 verwerking online vragenlijst.

3.2 Belemmeringen

We waren ons ervan bewust dat we weinig reactie op de online vragenlijst zouden krijgen. Dit hadden we verwacht omdat een online vragenlijst over het algemeen weinig respons op levert. Wat we niet hadden verwacht is dat we van één locatie respons zouden krijgen en de overige locaties van BJZ aangaven geen medewerking te willen verlenen. De locatie die mee wilde werken was locatie Amersfoort.

Dit viel voor ons erg tegen en we wilden daarom ook de reden weten waarom er geen medewerking werd Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

verleend aan de online vragenlijst. Als antwoord op deze vraag kregen we te horen dat er bij verschillende hoofdlocaties van BJZ per week 10 tot 15 aanvragen komen om mee te werken aan een afstudeeronderzoek. Vanwege de vele aanvragen hebben verschillende hoofdlocaties van Bureau Jeugdzorg een stop gezet op het meewerken aan enquêtes en interviews. Bij verschillende locaties van BJZ wilden ze meewerken aan een interview omdat dit vaak maar van 1 of 2 mensen tijd kost en niet van alle medewerkers.

Daarnaast kregen we te horen dat mensen de contextuele benadering niet of nauwelijks kennen waardoor sommige locaties van BJZ de meerwaarde er niet van inzagen om mee te werken aan ons onderzoek. Andere instellingen van BJZ gaven aan juist daarom mee te willen werken omdat ze nieuwsgierig waren naar het onderwerp.

Verder kregen we als antwoord dat de tijd die aan een interview of online vragenlijst besteed zou worden liever aan cliënten besteed werd omdat er al weinig tijd is voor cliënten en er daarnaast ook nog cliënten op de wachtlijst staan.

3.3 Uitkomsten

Hieronder ziet u een kaart van de provincies van Nederland. In dit kaartje is per provincie aangegeven in hoeverre BJZ medewerking wil verlenen aan ons onderzoek.



Zoals u kunt zien in bovenstaande afbeelding is er geen enkele provincie groen gemarkeerd, wat betekent dat er geen enkele provincie is die volledig mee wilde werken aan ons onderzoek. Onder volledig verstaan we dat we een diepte-interview mogen afnemen en dat de online vragenlijst verspreid wordt.

De rood gemarkeerde provincies, Groningen, Drenthe, Overijssel en Flevoland, hebben geen medewerking verleend.

De oranje gemarkeerde provincies, Utrecht en Zuid-Holland hebben zeer beperkte medewerking verleend. De medewerking bestond bij de provincie Utrecht uit één vestiging die de online vragenlijst wilde verspreiden. We hebben dus van de vestiging Amersfoort alleen de online vragenlijst kunnen verwerken. De medewerking bij de provincie Zuid-Holland bestond uit het afnemen van een schriftelijk interview waardoor we dus niet de mogelijkheid kregen om dieper op antwoorden door te vragen.

Zoals u kunt zien is er geen enkele provincie blauw gemarkeerd. Dit betekent dat we met elke provincie contact

hebben gehad met de vraag of ze medewerking wilden verlenen aan ons onderzoek.

De roze gemarkeerde provincies, Friesland en Zeeland wilden (waarschijnlijk) wel meewerken. Van deze provincies kregen we reactie op het moment dat wij ons onderzoek aan het afronden waren en was er dus geen tijd meer om een afspraak te maken. We hebben wel verschillende malen contact met deze twee provincies opgenomen om te vragen wat de stand van zaken was betreffende het verlenen van medewerking aan ons onderzoek, maar het antwoord werd dan uitgesteld.

3.4 Methodieken

Vanwege bovenstaande beschreven belemmeringen en uitkomsten hebben we in overleg met onze afstudeerbegeleider en opdrachtgever besloten om een alternatief te bedenken voor de online vragenlijst.

We hebben ervoor gekozen om de aanwezigheid van de contextuele benadering in de methodieken van BJZ te onderzoeken. Hiervoor hebben we de Deltamethode en Signs of Safety gebruikt. Dit zijn twee methodieken die bij BJZ worden gebruikt door de afdeling jeugdbescherming. Deze twee methodieken kwamen regelmatig ter sprake tijdens het afnemen van de diepte-interviews. Mede hierom hebben we ervoor gekozen om ze te gebruiken voor ons onderzoek. We hebben de Deltamethode en Signs of Safety beide bekeken in het licht van de contextuele benadering en de overeenkomsten en verschillen beschreven. Dit is te lezen in hoofdstuk 4.3

4. RESULTATEN EN ANALYSE

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt in de eerste paragraaf de analyse van de diepte-interviews beschreven. In de tweede paragraaf wordt de verwerking van de online vragenlijst weergegeven. Als laatste wordt in paragraaf drie de Deltamethode en Signs of Safety beide bekeken in het licht van de contextuele benadering en de overeenkomsten en verschillen beschreven.

4.1 Verwerking diepte-interviews

In dit hoofdstuk beschrijven we de analyse van de interviews. Als eerste hebben we alle interviews letterlijk uitgewerkt. Vervolgens hebben we de interviews gelezen en gesorteerd op relevante informatie voor ons onderzoek. Deze relevante informatie hebben we een label gegeven die we vervolgens in 6 verschillende thema's hebben ingedeeld.

Hieronder beschrijven de 6 thema's:

Thema 1: inleiding op de contextuele benadering

Thema 2: BJZ en de contextuele benadering

Thema 3: BJZ en omgeving

Thema 4: BJZ en hulpverleningsmethodieken

Thema 5: BJZ en ontwikkelingen

Thema 6: overige thema's rondom contextueel werken bij BJZ

We hebben per thema en label aangegeven in welke interviews het terugkomt. Dit hebben we gedaan door overeenkomstige labels in tabellen te verwerken en vervolgens in percentages uit te drukken.

In de tabellen worden afkortingen gebruikt, hieronder kunt u de betekenis daarvan lezen.

NH staat voor Eef Verbaan die we bij BJZ Noord-Holland (Haarlem) hebben geïnterviewd.

L staat voor Wim Janssen die we bij BJZ Limburg (Venray) hebben geïnterviewd.

GE staat voor Ervert-Jan Korving die we bij BJZ Gelderland (Ede) hebben geïnterviewd.

NB1 staat voor Harmke Ruiten die we bij BJZ Noord-Brabant (Eindhoven) hebben geïnterviewd.

NB 2 staat voor Hans Timmerman die we tegelijkertijd met Harmke Ruiten bij BJZ Noord-Brabant (Eindhoven) hebben geïnterviewd.

ZH staat voor Liesbeth de Visser die we schriftelijk hebben geïnterviewd, zij was tot 2008 werkzaam als medewerker van de Toegang en jeugdbeschermer/gezinsvoogd bij BJZ Zuid-Holland (Hoeksche Waard en Goeree-Overflakkee).

De informatie die hieronder beschreven wordt is informatie uit gesprekken.

In sommige tabellen is het label 'geen antwoord' of 'n.v.t.' (niet van toepassing) te zien. 'Geen antwoord' betekent dat de ondervraagde eventueel wel iets over het onderwerp had kunnen zeggen maar dit niet gedaan heeft. 'N.v.t.' betekent dat de het onderwerp niet op de ondervraagde van toepassing is. (omdat deze bijvoorbeeld geen contextuele opleiding heeft gedaan).

Daarbij is nog belangrijk te weten dat wanneer bijvoorbeeld 27% van de ondervraagden een bepaalde visie heeft, dit niet per definitie betekent dat 73% van de ondervraagden deze visie niet heeft. De andere 73% heeft niet over dit onderwerp gesproken.

1. Thema 1: inleiding op de contextuele benadering

1.1 Kennismaking met de contextuele benadering

Bij dit thema wordt beschreven op welke manier de ondervraagden kennisgemaakt hebben met de contextuele benadering.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Ik heb tijdens mijn opleiding kennisgemaakt met de contextuele benadering	1		1	1	1	1	1	6	86
Ik heb tijdens mijn werk kennisgemaakt met de contextuele benadering		1					1	2	29
Eigen interesse		1					1	2	29
Overig waaronder training, vakliteratuur unitleider en d.m.v. collega's			1				1	2	29

Van de ondervraagden geeft 86% (6 van 7) aan kennis gemaakt te hebben met de contextuele benadering tijdens de opleiding. 1 van de 6 (16%), totaal 1 van 7 (14%) van de ondervraagden heeft naast de opleiding kennis gemaakt met de contextuele benadering door training, vakliteratuur, werk en eigen interesse. 1 van 6 (16%), totaal 1 van 7 (14%) van de ondervraagden heeft naast de opleiding ook kennis gemaakt met de contextuele benadering door de unitleider en collega's. 1 van 7 (14%) ondervraagden heeft alleen door werk en eigen interesse kennis gemaakt met de contextuele benadering.

1.2 Contextuele opleiding

Bij dit thema wordt beschreven of de ondervraagden een contextuele cursus of opleiding gevolgd hebben. Zo ja, welke contextuele opleiding of cursus en waar.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Cursus Contextuele Hulpverlening, Leren over Leven (intern bij BJZ)		1						1	14
Opleiding Contextuele Hulpverlening Leren over Leven in België					1			1	14
Opleiding Contextuele Hulpverlening CHE			1	1				2	29
Master Contextuele Hulpverlening CHE							1	1	14
Geen contextuele opleiding of cursus gevolgd	1					1		2	29

Van de ondervraagden hebben 5 van 7 (71%) een contextuele opleiding of cursus gedaan. 3 van 5 (60%), totaal 3 van 7 (43%) heeft een opleiding Contextuele Hulpverlening gevolgd. Waarvan 1 van 3 (33%), totaal 1 van 7 (14%) aangeeft de opleiding Contextuele Hulpverlening bij Leren over Leven gevolgd te hebben. 66% (2 van 3), totaal 2 van 7 (29%) heeft de opleiding Contextuele Hulpverlening bij de CHE gevolgd.

Bij Leren over Leven in Nederland heeft 14% (1 van 7) een cursus Contextuele Hulpverlening gevolgd.

Van de ondervraagden geeft 14% (1 van 7) aan de Master Contextuele Hulpverlening aan de CHE gevolgd te hebben.

Van de ondervraagden geeft 2 van 7 (29%) aan geen Contextuele opleiding of cursus gevolgd.

1.3 Motivatie voor het volgen van een Contextuele opleiding of cursus

Bij dit thema beschrijven we de reden(en) van de ondervraagden van het volgen van een contextuele opleiding of cursus.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Onvoldoende kennis		1	1					2	29
	<i>‘Maar als je dan de contextuele benadering kent, begrijp je waarom mensen doen zo als ze doen.’</i>								
	<i>‘Dingen die niet klopten, of die je opvielen in patronen ofzo. Maar daar kon ik niet zoveel mee.’</i>								
Geïnspireerd door collega’s en het werk zelf			1					1	14

Door eerder gevolgd keuzevak				1				1	14
Geen antwoord					1		1	2	29
n.v.t.	1					1		1	29

Van de ondervraagden die een contextuele opleiding of cursus gevolgd hebben geeft 2 van 7 (29%) aan dat ze onvoldoende kennis van de contextuele benadering hadden. Daarnaast geeft 1 van 2 (50%), totaal 1 van 7 (14%) aan geïnspireerd te zijn door collega's en het werk zelf.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat ze een opleiding Contextuele Hulpverlening is gaan volgen door dat ze nieuwsgierig werd naar het onderwerp tijdens een eerder gevolgd keuzevak met als onderwerp contextuele benadering.

2 van 7 (29%) van de ondervraagden geeft geen antwoord op deze vraag.

Voor 2 van 7 (29%) van de ondervraagden is deze vraag niet van toepassing.

1.4 De ondersteuning van BJZ bij het volgen van een cursus of opleiding contextuele benadering

Bij dit thema wordt beschreven of een opleiding of cursus contextuele benadering gestimuleerd wordt vanuit BJZ of niet, of dat het volgen van een opleiding of cursus betreffende de contextuele benadering op eigen initiatief gevolgd wordt en of dit wel of niet gefinancierd wordt vanuit BJZ.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Eigen initiatief en financiële bijdrage van BJZ		1	1					2	29
Eigen initiatief en geen financiële bijdrage van BJZ				1				1	14
Geen antwoord					1		1	2	29
n.v.t.	1					1		2	29

Van de ondervraagden geven 2 van 7 (29%) aan dat zij op eigen initiatief een opleiding of cursus omtrent de contextuele benadering hebben gevolgd en dat ze hier vanuit BJZ een financiële bijdrage voor kregen.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat een opleiding of cursus omtrent de contextuele benadering op eigen initiatief is gevolgd zonder financiële bijdrage vanuit BJZ.

2 van 7 (29%) van de ondervraagden geeft geen antwoord op deze vraag.

Voor 2 van 7 (29%) van de ondervraagden is deze vraag niet van toepassing.

1.5 Contextuele benadering tijdens de MWD opleiding

Bij dit thema beschrijven we de mening van de ondervraagden over het aanbod van de theorie van de contextuele benadering tijdens de opleiding Maatschappelijk Werk & Dienstverlening. Zo beschrijven we of de ondervraagden vinden dat de theorie voldoende of onvoldoende aan bod kwam.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Contextuele benadering is voldoende aan bod gekomen	1							1	14
	<i>'We gaan er eigenlijk vanuit dat mensen op een hbo-opleiding dit gehad hebben'</i>								
Contextuele benadering is onvoldoende aan bod gekomen		1	1				1	3	43
	<i>'Je hebt een basiskennis nodig, die leveren ze in een hbo-opleiding helemaal niet, is mijn overtuiging.'</i>								
	<i>'Mensen weten er maar weinig van.'</i>								
Geen antwoord				1	1	1		3	43

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat de contextuele benadering voldoende aan bod is gekomen tijdens de opleiding MWD.

3 van 7 (43%) van de ondervraagden geeft aan dat de contextuele benadering onvoldoende aan bod is gekomen tijdens de opleiding MWD.

Van de ondervraagden geeft 3 van 7 (43%) geen antwoord op deze vraag.

2. Thema 2: BJZ en de contextuele benadering

2.1 Wordt de contextuele benadering gebruikt binnen BJZ

Bij dit thema wordt beschreven hoedanig de ondervraagden de contextuele benadering binnen BJZ wordt gebruikt.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Ja		1						1	14
	<i>'Maar hier is het vanzelfsprekend dat de contextuele hulpverlening onderdeel is van je handelen.'</i>								
Nee							1	1	14
	<i>'Mijns inziens is hiervan geen sprake.'</i>								
Soms	1		1	1	1	1		5	71
	<i>'En heel soms, maar dat is wel individueel afhankelijk, wordt het contextuele echt gebruik.'</i>								

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat de contextuele benadering gebruikt wordt binnen BJZ. 1 van 7 (14%) van de ondervraagden geeft aan dat de contextuele benadering niet gebruikt wordt binnen BJZ.

6 van 7 (86%) van de ondervraagden geeft aan dat de contextuele benadering soms gebruikt wordt binnen de BJZ.

2.2 Waarom wordt de contextuele benadering wel gebruikt binnen BJZ

Bij dit thema worden de redenen van de ondervraagden voor het gebruik van de contextuele benadering binnen BJZ beschreven.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Persoonlijke voorkeur medewerkers	1		1	1				3	43
	<i>'Maar het is altijd persoonlijk afhankelijk, het zit er vanuit de organisatie niet in.'</i>								
Persoonlijke voorkeur leidinggevende		1	1					2	29
	<i>'Ik denk dat hier een paar mensen werken die in de leiding zitten die zelf affiniteit met het contextuele hebben.'</i>								
Nodig gezien de taak BJZ		1			1			2	29
	<i>'Daarom heb je ontzettend veel kennis nodig om mensen die niet willen en niet kunnen in beweging te brengen.'</i>								
	<i>'Als ze hiermee geen affiniteit hebben kunnen ze bij ons niet'</i>								

	werken.'								
Oudere medewerkers	1			1	1	1		4	57
	'De mensen die dat gehad hebben gaan onderhand met pensioen.'								
	'De oudere generatie weet er meer vanaf.'								
Afhankelijk per casus	1							1	14
	'Omdat je per casus of per gezin kijkt wat op dat moment de beste hulp is.'								
Geen antwoord							1	1	14

Van de ondervraagden geeft 4 van 7 (57%) aan dat door de oudere medewerkers de contextuele benadering bij BJZ gebruikt wordt. 2 van 4(50%), totaal 2 van 7 (29%) geeft daarnaast aan dat het met de persoonlijke voorkeur van medewerkers te maken heeft. 1 van 2 (50%), 1 van 4(75%), totaal 1 van 7(14%) geeft aan dat het naast de oudere medewerkers en persoonlijke voorkeur ook afhankelijk is per casus of de contextuele benadering gebruikt wordt. 1 van 4(25%), totaal 1 van 7 (14%) geeft aan dat naast door de ouder medewerker de contextuele benadering gebruikt wordt ook nodig is gezien de taak van BJZ.

2 van 7 (29%) van de ondervraagden geeft aan dat de contextuele benadering gebruikt wordt omdat dit de persoonlijke voorkeur van een leidinggevende heeft. 1 van 2(50%), totaal 1 van 7(14%) geeft aan dat het daarnaast ook komt door de persoonlijke voorkeur van medewerkers. 1 van 2(50%) geeft aan dat het naast de persoonlijke voorkeur van een leidinggevende ook nodig is gezien de taak van BJZ dat de contextuele benadering gebruikt wordt.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) geen antwoord.

2.3 Waarom wordt de contextuele benadering niet gebruikt binnen BJZ

Bij dit thema worden de redenen van de ondervraagden beschreven met betrekking tot het niet gebruiken van de contextuele benadering binnen BJZ.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Inhoudelijke kennis ontbreekt		1	1	1	1	1	1	6	86
	'Het nadenken over: 'hoe is een jongere onderdeel van het systeem?' 'Ik denk dat daarvoor een heleboel kennis ontbreekt.'								
	'Er wordt veel meer geïnvesteerd in protocolisering waardoor het systeemdenken meer op de achtergrond is gekomen.'								
Jongere medewerkers hebben de contextuele benadering niet standaard tijdens hun opleiding gehad	1			1	1	1		4	57
	'De jongere medewerkers weten soms geen eens waar je het over hebt als het gaat om de contextuele benadering.'								
Onnodig gezien de taak van BJZ	1		1					2	29
	'Dus als wij denken: 'voor dit gezin is het echt heel erg belangrijk dat er systeemgerichte benadering is, waarin echt het contextuele aanwezig is', dan wordt het ook op die manier aangevraagd.'								
	'Wij zitten aan de voorkant of soms aan de achterkant van de								

	hulpverlening, maar wij zijn geen behandelaars. De verhouding BJZ en contextueel denken vind ik vreemd.'								
Er wordt systeemgericht gewerkt	1		1					2	29
	'Maar het uitgangspunt is dat je het hele gezin er zoveel mogelijk bij betreft, dus we werken wel systeemgericht.'								

Van de ondervraagden geeft 6 van 7 (86%) aan dat inhoudelijke kennis ontbreekt om contextueel te kunnen werken bij BJZ. 3 van 6 (66%), totaal 3 van 7 (43%) geeft aan dat naast dat inhoudelijke kennis ontbreekt, jongere medewerkers dit niet standaard tijdens hun opleiding hebben gehad.

1 van 6 (16%) geeft aan dat het naast dat de inhoudelijke kennis ontbreekt, onnodig is gezien de taak van BJZ om de contextuele benadering te gebruiken en dat er al systeemgericht wordt gewerkt.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat BJZ de contextuele benadering niet gebruikt omdat jongere medewerkers de contextuele benadering niet standaard in hun opleiding gehad hebben, het onnodig is gezien de taak van BJZ en dat er al systeem gericht wordt gewerkt.

2.4 Toepassen van elementen van de contextuele benadering

Bij dit thema wordt beschreven welke elementen van de contextuele benadering de ondervraagden gebruiken tijdens hun werk.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Meerzijdige partijdigheid	1			1		1	1	4	57
	'Meerzijdige partijdigheid is de basis van het werk anders werkt het niet.'								
Loyaliteit	1					1		2	29
	'Dus wanneer een kind zo loyaal is naar de ouders heeft het geen zin om dat uit elkaar te gaan trekken.'								
Het zoeken naar en inzetten van hulpbronnen (verbindend werken)	1	1				1		3	43
	'Als er hulp gezocht moet worden voor jongeren wordt er eerst binnen hun familie en vrienden gezocht.'								
Roulerende rekening		1				1		2	29
	'Als je kijkt vanuit de roulerende rekening, kijk je volstrekt anders naar 'fout gedrag'.'								
Parentificatie							1	1	14
	'Het nemen van verantwoordelijkheid voor het nageslacht.'								
Ontschuldingsproces							1	1	14
	'Het proces van ontschuldiging levert een grote bijdrage aan het zich bevrijden van woede, pijn en schaamte en van de last zich onbemind en onwaardig te voelen.'								
De contextuele benadering zit in je houding, is in heel je werkwijze aanwezig.		1	1	1	1			4	57

Van de ondervraagden geven 4 van 7 (57%) aan dat ze van de elementen van de contextuele benadering de meerzijdige partijdigheid toepassen. 2 van de 4 (50%), totaal 2 van 7 (29%) geeft aan dat ze naast meerzijdige partijdigheid ook loyaliteit en het zoeken naar en inzetten van hulpbronnen (verbindend werken) toepassen.

1 van 2 (50%), 1 van 4 (75%), totaal 1 van 7 (14%) geeft aan naast meerzijdige partijdigheid, loyaliteit en het zoeken naar en inzetten van hulpbronnen (verbindend werken) ook de roulerende rekening toe te passen.

1 van 4 (25%), totaal 1 van 7 (14%) van de ondervraagden die meerzijdige partijdigheid toepast geeft aan ook parentificatie en het ontschuldigingsproces toe te passen.

4 van 7 (57%) geeft aan dat de contextuele benadering in je houding zit en in heel je werkwijze aanwezig is.

1 van 4(25%), totaal 1 van 7 (14%) geeft daarnaast aan het zoeken naar en inzetten van hulpbronnen (verbindend werken) en roulerende rekening toe te passen.

1 van 4(25%), totaal 1 van 7 (14%) geeft aan, naast dat de contextuele benadering in je houding zit en in heel je werkwijze aanwezig is, ook de meerzijdige partijdigheid toe te passen.

2.5 Hoe kijken de medewerkers van BJZ aan tegen het gebruik van de contextuele benadering bij BJZ

Bij dit thema beschrijven we hoe de ondervraagden aankijken tegen het gebruik van de contextuele benadering binnen BJZ.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Het is één van de benaderingen	1							1	14
	<i>'En 'Nagy' is dan een manier die je kunt gebruiken.'</i>								
Het heeft een meerwaarde	1	1	1	1	1	1	1	7	100
	<i>'Dat dat heel bepalend is voor hoe je te werk gaat of welke vragen je gaat stellen.'</i>								
	<i>'Nee, niet om goed te kunnen werken, wel om beter te kunnen werken.'</i>								
Het is noodzakelijk		1		1				2	29
	<i>'Als je in de jeugdzorg wilt werken vind ik het van cruciaal belang dat je hiermee werkt.'</i>								

Van de ondervraagden geven 7 van 7 (100%) aan dat het gebruik van de contextuele benadering meerwaarde heeft. Van de ondervraagden geeft 2 van 7 (29%) aan dat , naast dat het meerwaarde heeft , óók aan dat het noodzakelijk is om de contextuele benadering te gebruiken. Ook geeft 1 van 7 (14%) aan dat naast dat het gebruik van de contextuele benadering meerwaarde heeft, de contextuele benadering één van de vele benaderingen is.

2.6 (Intern) opleidingbeleid

Bij dit thema wordt beschreven hoe de contextuele benadering aanwezig is in het opleidingsbeleid.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Contextuele benadering niet in opleidingsbeleid	1	1	1	1	1	1	1	7	100
BJZ bepaalt de opleidingen en cursussen die de medewerkers volgen	1	1		1	1	1		5	71

Van de ondervraagden geeft 100% (7 van 7) aan dat de contextuele benadering niet in het opleidingsbeleid is opgenomen. 5 van 7 (71%) geeft aan dat BJZ bepaalt welke opleidingen en cursussen de medewerkers van BJZ volgen.

2.7 Scholing van gedragswetenschappers van BJZ

Bij dit thema beschrijven we de mate waarin de gedragswetenschappers bij BJZ contextueel geschoold zijn. Daarnaast wordt de mening beschreven van de ondervraagden over het wel of niet contextueel geschoold zijn van de gedragswetenschappers.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
De gedragswetenschappers zijn contextueel geschoold	1	1						2	29
	<i>'Ja, die zijn er wel in geschoold. Sowieso in de opleiding en zij hebben ook leergroepen en interne opleidingen.'</i>								
De gedragswetenschappers zijn niet			1	1	1			3	43

contextueel geschoold	<i>'Maar er is geen één systeemtherapeut of werker standaard in dienst.'</i>								
Er zouden gedragswetenschappers of andere mensen met een staffunctie standaard contextueel geschoold moeten zijn			1	1	1			3	43
	<i>'Terwijl je zou verwachten dat wanneer je met complexe gezinssituaties werkt, je iemand nodig hebt die dat goed kan analyseren.'</i>								
Geen antwoord						1	1	2	29

Van de ondervraagden geeft 2 van 7 (29%) aan dat de gedragswetenschappers contextueel geschoold zijn.

Van de ondervraagden geeft 3 van 7 (43%) aan dat de gedragswetenschappers niet contextueel geschoold zijn en dat er gedragswetenschappers of andere mensen met een staffunctie standaard contextueel geschoold zouden moeten zijn.

Van de 7 ondervraagden geven 2 (29%) geen antwoord.

2.8 Werken bij BJZ na het volgen van een contextuele cursus of opleiding

Bij dit thema beschrijven we wat de ondervraagden die een contextuele cursus of opleiding hebben gevolgd aan verandering hebben ervaren binnen het werk bij BJZ.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Beter in signaleren en analyseren			1	1				2	29
	<i>'Ik denk dat ik ook meer vanuit het gezin kan signaleren en analyseren.'</i>								
Minder doorverwijzen			1					1	14
Meer voldoening in het werk			1					1	14
Minder krampachtig te werk gaan			1					1	14
Meer bewust van mezelf en sterke en zwakke kanten				1				1	14
Sterker in het werk staan				1				1	14
Cliënten hebben er baat bij				1				1	14
	<i>'Je cliënten hebben er baat bij, maar jij zelf ook.'</i>								
Geen antwoord		1			1		1	3	43
n.v.t.	1					1		2	29

Van de ondervraagden geeft 2 van 7 (29%) aan dat ze na het volgen van een contextuele cursus of opleiding beter zijn in het signaleren en analyseren. 1 van 2 (50%), totaal 1 van 7 (14%) geeft daarnaast aan dat er minder doorverwijzingen plaatsvinden, men meer voldoening heeft in het werk en minder krampachtig te werk gaat. 1 van 2 (50%), totaal 1 van 7 (14%) geeft aan dat naast dat ze beter kan signaleren en analyseren ook meer bewust van zichzelf en haar zwakke en sterke kanten is, sterker in het werk staat en dat de cliënten er baat bij hebben.

Van de 7 ondervraagden geven er 3 (43%) geen antwoord. Op 2 van 7 (29%) is deze vraag niet van toepassing.

3. Thema 3: BJZ en omgeving

3.1 BJZ en omgeving

Bij dit thema beschrijven we welke factoren er volgens de ondervraagden invloed hebben op de manier van werken van BJZ.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Angst voor falen/catastrofes		1		1		1	1	4	57
	<i>'Dat de angst regeert komt niet omdat BJZ- medewerkers bangerikken zijn, maar BJZ medewerkers worden door dit soort</i>								

	<i>incidenten beïnvloed.</i>								
Media		1		1				2	29
Maatschappij en politiek	1	1	1	1	1			5	71
	<i>'En dat je ook nog zoiets hebt als de waan van de dag.'</i>								
Jeugdzorg Nederland	1	1	1		1			4	57

Van de ondervraagden geeft 5 van 7 (71%) aan dat maatschappij en politiek invloed heeft op de manier van werken bij BJZ.

Daarnaast geeft 4 van 5 (80 %), totaal 4 van 7 (57%) aan dat, naast maatschappij en politiek ,Jeugdzorg Nederland invloed heeft op de manier van werken van BJZ.

1 van 5 (20%) geeft aan dat naast maatschappij en politiek en Jeugdzorg Nederland ook media en angst voor falen/catastrofes invloed hebben op de manier van werken van BJZ.

1 van 5 (20%) geeft aan dat naast maatschappij en politiek ook media en angst voor falen/ catastrofes invloed hebben op de manier van werken van BJZ.

2 van 7 (29%) geeft aan dat angst voor falen/catastrofes invloed heeft op de manier van werken bij BJZ.

4. Thema 4: BJZ en hulpverleningsmethodieken

4.1 BJZ en hulpverleningsmethodieken

Bij dit thema beschrijven we hoe de ondervraagden in het licht van de contextuele benadering naar de Deltamethode en/of Signs of Safety kijken.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Er zitten contextuele elementen in de huidige methodieken							1	1	14
	<i>'Iedereen weet van de contextuele benadering, het is een onderdeel van de Deltamethode.'</i>								
Er zitten geen contextuele elementen in de huidige methodieken	1	1			1	1		4	57
De huidige methodieken zijn een belemmering om contextueel te werken							1	1	14
Je kunt de huidige methodieken gebruiken om contextueel te werken		1			1			2	29
	<i>'Delta is wat mij betreft toestemming om contextueel te werken.'</i>								
De huidige methodieken zijn vooral gericht op oplossingsgericht werken	1		1					2	29
Geen antwoord				1				1	14

Van de ondervraagden geeft 4 van 7 (57%) aan dat ze vinden dat er geen contextuele elementen in de huidige methodieken zitten. 2 van 4 (50%), totaal 2 van 7 (29%) geeft aan dat,naast dat ze vinden dat er geen contextuele elementen in de huidige methodieken zitten , je de huidige methodieken kunt gebruiken om contextueel te werken. 1 van 4 (25%), totaal 1 van 7 (14%) geeft aan dat er, naast dat er in de huidige methodieken geen contextuele elementen zitten, ook aan dat de huidige methodieken vooral gericht zijn op oplossingsgericht werken.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat er contextuele elementen in de huidige methodieken zitten en dat de huidige methodieken een belemmering zijn om contextueel te werken.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat de huidige methodieken vooral gericht zijn op oplossingsgericht werken.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) geen antwoord op deze vraag.

5. Thema 5: BJZ en ontwikkelingen

5.1 BJZ en de tendens door de jaren heen

Bij dit thema beschrijven we de visie van de ondervraagden op het verleden en de toekomst van het contextueel werken bij BJZ.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
BJZ werkte vroeger contextueel	1				1	1		3	43
BJZ zal in de toekomst weer contextueel gaan werken					1			1	14
Geen antwoord		1	1	1			1	4	57

3 van 7 (43%) geeft aan dat BJZ vroeger contextueel werkte. 1 van 3 (33%), totaal 1 van 7 (14%) geeft aan dat BJZ in de toekomst weer contextueel zal gaan werken.

Van de ondervraagden geeft 4 van 7 (57%) geen antwoord op deze vraag.

6. Thema 6: overige thema's rondom contextueel werken bij BJZ

6.1 Overige externe thema's

Bij dit thema beschrijven we overige externe thema's die te sprake zijn gekomen tijdens het afnemen van de interviews bij de medewerkers van BJZ.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Ondanks de huidige wetten en regels is er de vrijheid om anders (contextueel) te werken	1	1				1		3	43
<i>'Ik ben verplicht om de Deltamethode te gebruiken, ik hou me aan de regels. Maar onder water kun je met de regels spelen waardoor je de dingen die je echt belangrijk vindt kunt doen.'</i>									
Op andere locaties wordt weinig gewerkt met de contextuele benadering		1						1	14
Op andere locaties wordt wel contextueel gewerkt, maar is afhankelijk van de persoonlijke voorkeur van medewerkers/leidinggevende			1	1				2	29
Geen antwoord					1		1	2	29

Van de ondervraagden geeft 3 van 7 (43%) aan dat ondanks de huidige wetten en regels er de vrijheid is om anders (contextueel) te werken. 1 van 3 (33%), totaal 1 van 7 (14%) geeft aan dat, naast dat ondanks de huidige wetten en regels er de vrijheid is om anders (contextueel) te werken, er op andere locaties weinig wordt gewerkt met de contextuele benadering.

2 van 7 (29%) geeft aan dat er op andere locaties wel contextueel gewerkt wordt, maar dat dit afhankelijk is van de persoonlijke voorkeur van de medewerkers/ leidinggevende.

2 van 7 (29%) geeft geen antwoord op deze vraag.

6.2 Overige interne thema's

Bij dit thema beschrijven we de overige interne thema's die ter sprake kwamen bij het afnemen van de interviews bij de medewerkers van BJZ.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Werken met doelen heeft geen zin		1				1		2	29

Werkdruk maakt contextueel werken niet moeilijk				1	1			2	29
Om contextueel te werken heb je als medewerker je team nodig	1	1	1	1	1			5	71
	<i>'Als ze (cliënten) over grenzen heen gaan word je daar als mens wel eens kwaad van. En dan heb je je team heel hard nodig om contextueel te laten kijken.'</i>								
Geen antwoord							1	1	14

Van de ondervraagden geeft 5 van 7 (71%) aan dat je , om contextueel te kunnen werken, je team nodig hebt. 2 van 5 (40%), totaal 2 van 7 (29%) geeft naast dat je, om contextueel te kunnen werken, je team nodig hebt aan , dat de werkdruk het contextueel werken niet moeilijk maakt. 1 van 5 (20%), totaal 1 van 7 (14%) geeft, naast dat je om contextueel te kunnen werken je je team nodig hebt, ook aan dat werken met doelen geen zin heeft. 1 van 7 (14%) geeft aan dat werken met doelen geen zin heeft. 1 van 7 (14%) geeft geen antwoord op deze vraag.

6.3 Aantal contextueel geschoolde medewerkers op andere locaties

Bij dit thema beschrijven we de schatting van de ondervraagden betreffende het aantal contextuele geschoolde medewerkers op andere locaties van BJZ.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Op andere locaties zijn er medewerkers contextueel geschoold	1	1	1	1				4	57
	<i>'Alleen gedragswetenschappers.'</i> <i>'Er zijn hier een aantal gedragswetenschappers die de tweejarige opleiding bij 'Leren over leven' hebben gedaan'. 'Een aantal medewerkers heeft de basis cursus bij 'Leren over leven' gedaan.'</i> <i>'Er werken in dit pand 70 mensen, waarvan 45 hulpverleners. (...) Er zijn een aantal mensen die contextueel geschoold zijn. 1 persoon heeft de hele opleiding gedaan. Verder drie of vier die een cursus of iets dergelijks hebben gedaan.'</i> <i>'Over de hele vestiging kijkend vind ik het moeilijk te beoordelen. (...) Bij de jeugdbescherming van deze locatie werken 70 mensen, en minder dan 10 zijn er geschoold'</i>								
Geen antwoord					1	1	1	3	43

Van de 7 ondervraagden geeft 4(57%) aan dat op andere locaties van de provincie waar zij werkzaam zijn , medewerkers contextueel geschoold zijn..
Van de 7 ondervraagden geeft 3(43%) geen antwoord.

7. Thema 7: Contextueel geschoolden

7.1 Scholing, gebruik en mening over de contextuele benadering van contextueel geschoolden

Bij dit thema beschrijven we de scholing, gebruik van de contextuele benadering en de mening over de contextuele benadering van de ondervraagden die een contextuele cursus of opleiding gedaan hebben.

	L	GE	NB1	NB2	ZH	Totaal	%
Welke opleiding							

Cursus Contextuele Hulpverlening, Leren over Leven (intern bij BJZ)	1					1	20
Opleiding Contextuele Hulpverlening Leren over Leven in België				1		1	20
Opleiding Contextuele Hulpverlening CHE		1	1			2	40
Master Contextuele Hulpverlening CHE					1	1	20
Welke elementen uit de contextuele benadering worden toegepast							
Meerzijdige partijdigheid			1		1	2	40
Loyaliteit						0	0
Het zoeken naar en inzetten van hulpbronnen (verbindend werken)	1					1	20
Roulerende rekening	1					1	20
Parentificatie					1	1	20
Ontschuldingsproces					1	1	20
De contextuele benadering zit in je houding, is in heel je werkwijze aanwezig.	1	1	1	1		4	80
Veranderd in werk bij BJZ sinds contextuele opleiding							
Beter in signaleren en analyseren		1	1			2	40
Minder doorverwijzen		1				1	20
Meer voldoening in het werk		1				1	20
Minder krampachtig te werk gaan		1				1	20
Meer bewust van mezelf en sterke en zwakke kanten			1			1	20
Sterker in het werk staan			1			1	20
Cliënten hebben er baat bij			1			1	20
Geen antwoord	1			1	1	3	60
Mening over gebruik contextuele benadering bij BJZ							
Het heeft een meerwaarde	1	1	1	1	1	5	100
Het is noodzakelijk	1		1			2	40

De labels worden niet allemaal per provincie uitgewerkt, omdat dit al bij de tabellen zelf is gedaan. De meeste labels scoren ook maar 20%, een aantal 40%. De opvallende overeenkomsten worden genoemd.

Alle ondervraagden (100%) vinden dat de contextuele benadering een meerwaarde heeft, 40% vindt het zelfs noodzakelijk.

Bijna alle ondervraagden (80%) vindt dat de contextuele benadering in je houding zit en in je hele werkwijze aanwezig is.

Twee van de ondervraagden (40%) hebben aangegeven wat er veranderd in je werk bij BJZ wanneer je een contextuele opleiding gedaan hebt. De tabel geeft deze duidelijk aan, zodat ze niet apart beschreven hoeven te worden. (Zie verder tabel 2.8)

4.2 Verwerking online vragenlijst

Om een beeld te krijgen hoe de contextuele benadering geïntegreerd is bij Bureau Jeugdzorg, wilden we een online vragenlijst verspreiden onder alle medewerkers van Bureau Jeugdzorg in heel Nederland.

We hebben bij alle hoofdlocaties de vraag neergelegd of ze mee wilden werken aan ons onderzoek door deze online vragenlijst in te laten vullen door alle medewerkers die onder de hoofdlocatie vallen. Helaas kregen we in veel gevallen te horen dat er geen medewerking werd verleend. Van alle provincies wilde alleen Utrecht, locatie Amersfoort meewerken aan de online vragenlijst. De reden dat deze locatie wel mee wilde werken is dat Nienke hier vorige jaar stage heeft gelopen en de medewerkers haar dus al kenden.

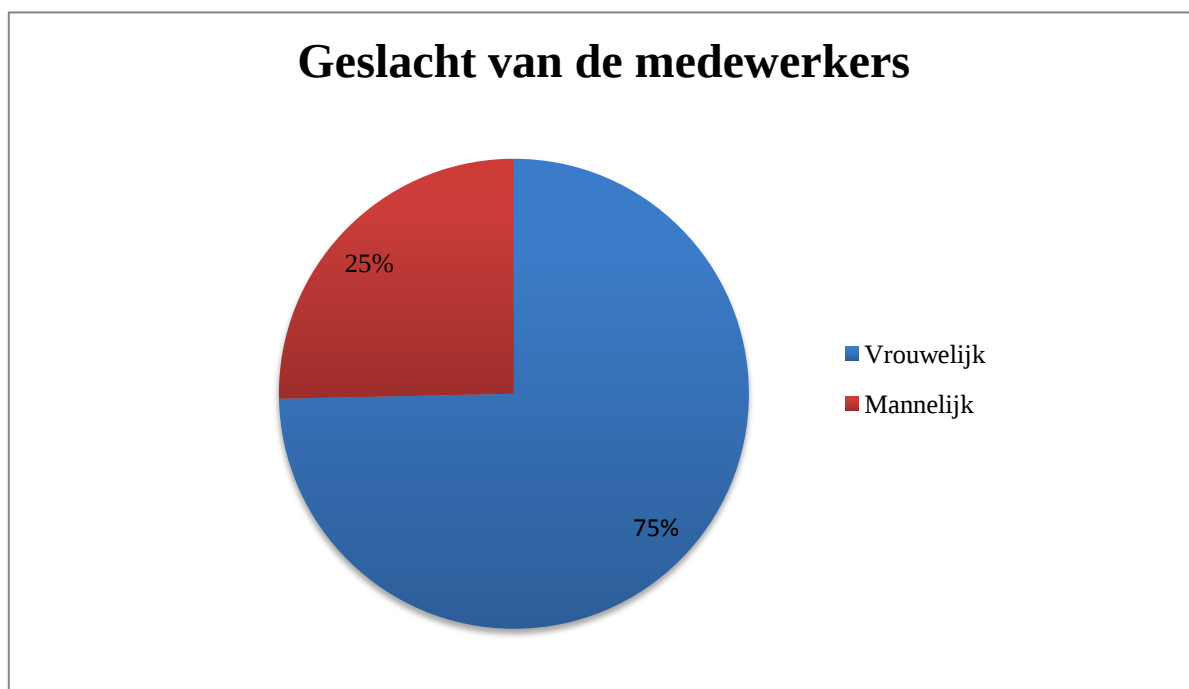
De redenen dat er geen medewerking werd verleend aan ons onderzoek zijn dat veel locaties van Bureau Jeugdzorg wekelijks 10 tot 15 aanvragen krijgen om mee te werken aan een onderzoek, waardoor veel locaties een stop hebben op het meewerken aan onderzoeken. Daarnaast kregen we te horen dat de tijd die aan het onderzoek besteed zou worden liever besteed wordt aan de cliënten, omdat er vaak een wachtlijst is. Verder kregen we vaak een negatief antwoord als medewerkers van Bureau Jeugdzorg niet precies wisten wat de contextuele benadering inhoudt en ze er verder geen associatie mee hebben.

We zullen hier per vraag een samenvattend beeld weergeven van de antwoorden die de medewerkers op de vragen van de online vragenlijst hebben gegeven. De tabellen geven de percentages weer en om het overzichtelijker te maken hebben we deze gegevens ook verwerkt in een cirkeldiagram.

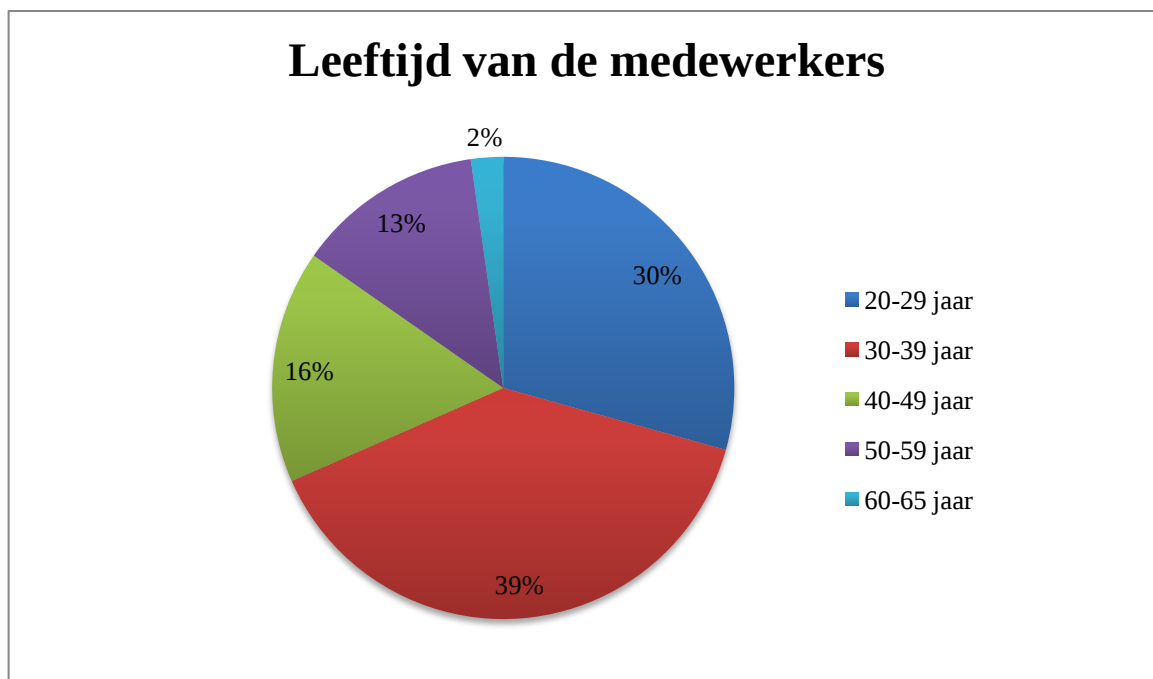
Omdat alleen de locatie Amersfoort mee wilde werken is de informatie die u hieronder vindt nauwelijks representatief. We hebben dan ook, in overleg met onze opdrachtgever, besloten weinig aandacht te besteden aan de conclusies naar aanleiding van de online vragenlijst. We zullen de gegevens voorzichtig meenemen in onze eindconclusies en aanbevelingen, die u kunt vinden in hoofdstuk 5.

Verwerking van ingevulde online vragenlijst

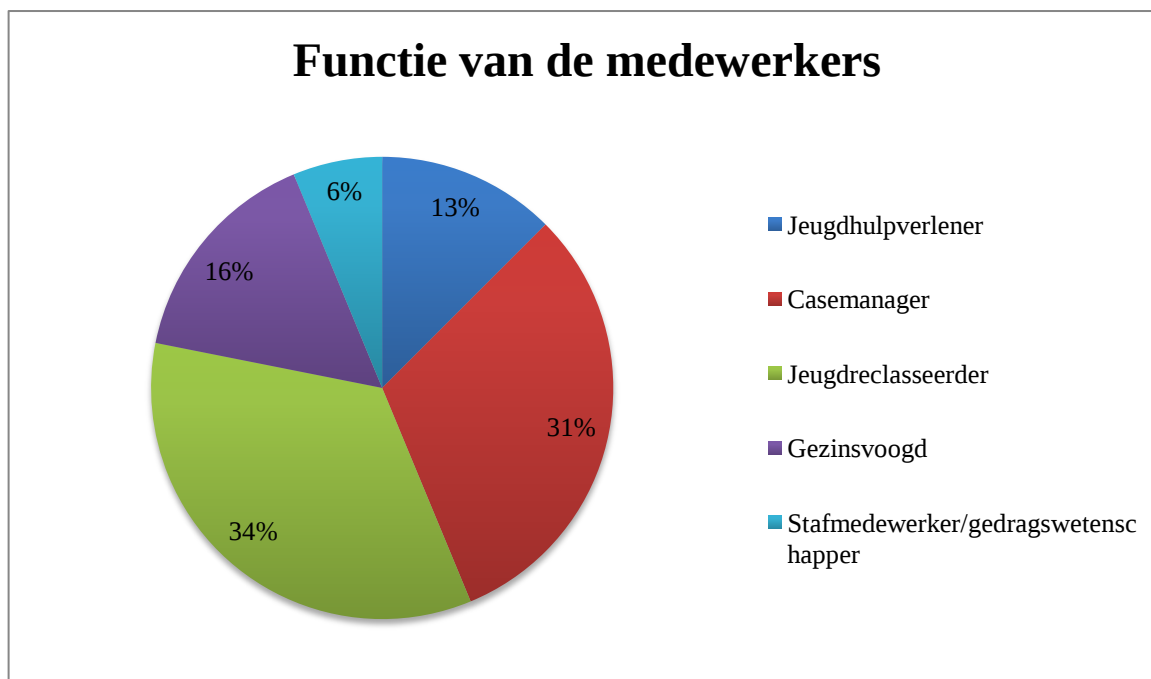
Geslacht van de medewerkers	Aantal keer ingevuld	Procent
Vrouwelijk	23	74,19%
Mannelijk	8	25,18 %
Totaal	31	100



Leeftijd van de medewerkers	Aantal x ingevuld	Procent
20-29 jaar	9	29,04%
30-39 jaar	12	38,71%
40-49 jaar	5	16,14%
50-59 jaar	4	12,92%
60-65 jaar	1	3,23%
Totaal	31	100



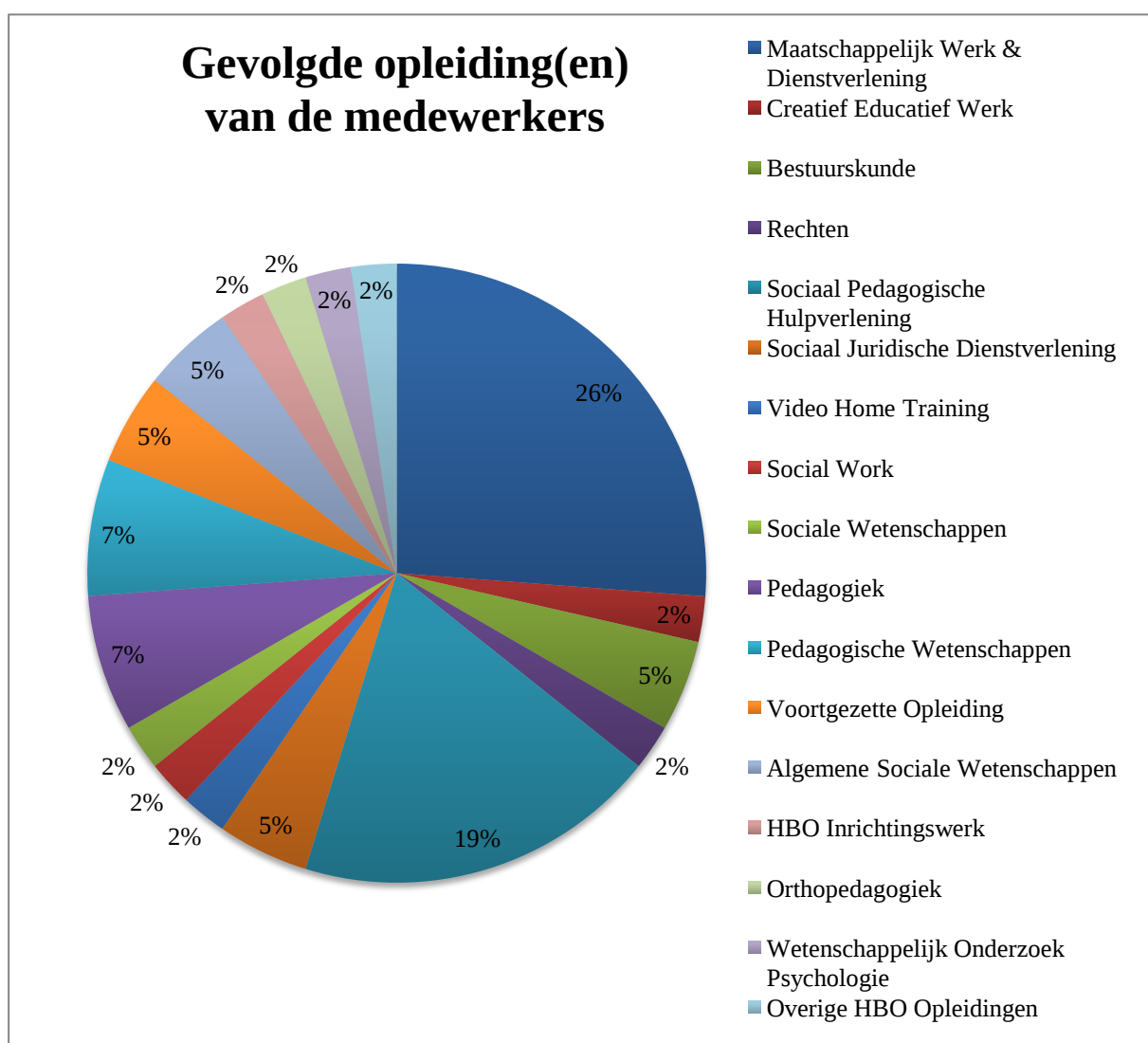
Functie van medewerkers	Aantal keer ingevuld	Procent
Jeugdhulpverlener	4	12,50%
Casemanager	10	31,25%
Jeugdreclasseerder	11	34,38%
Gezinsvoogd	5	15,63%
Stafmedewerkers/gedragwetenschapper	2	6,25%
Totaal	32	100%



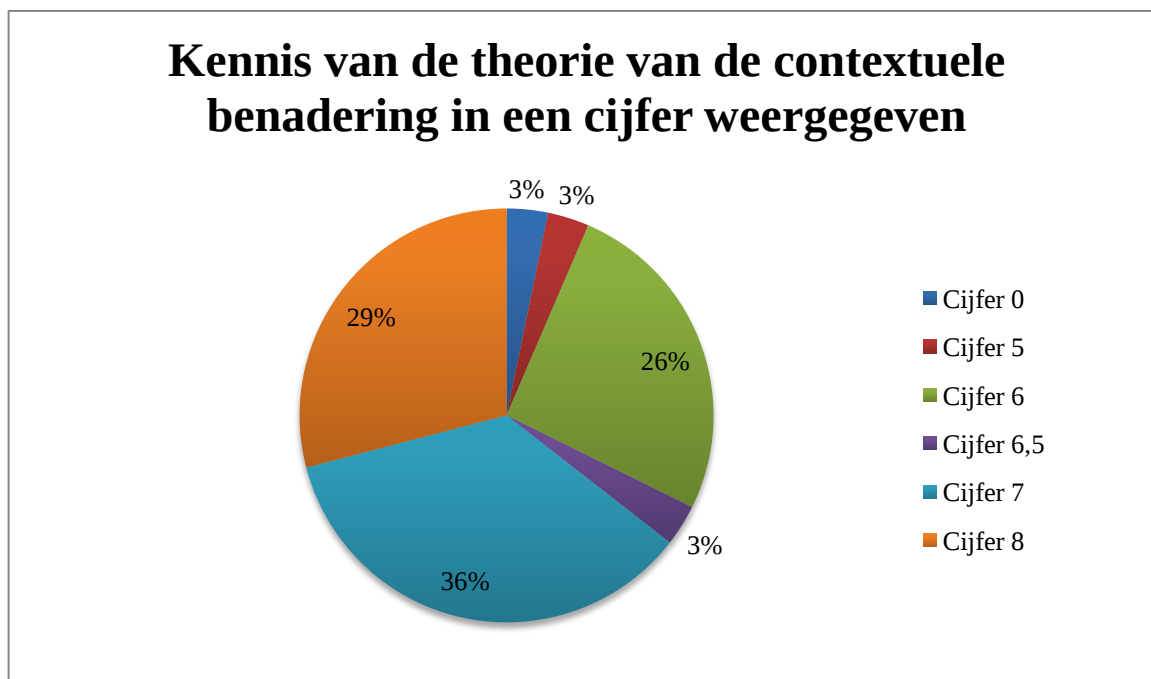
Vestiging waar medewerkers werkzaam zijn	Aantal keer ingevuld	Procent
Utrecht	31	100%
Totaal	31	100%



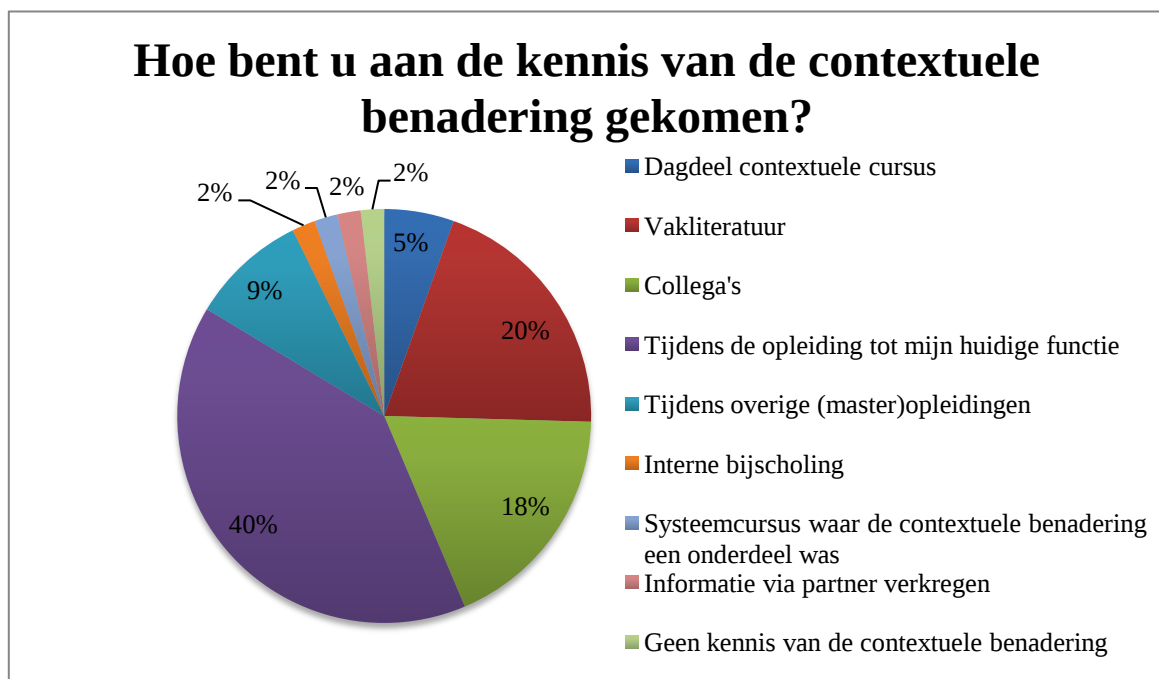
Gevolgte opleidingen van de medewerkers	Aantal keer ingevuld	Procent
Maatschappelijk Werk & Dienstverlening	11	26,19%
Creatief Educatief Werk	1	2,38%
Bestuurskunde	2	4,76%
Rechten	1	2,38%
Sociaal Pedagogische Hulpverlening	8	19,05%
Sociaal Juridische Dienstverlening	2	4,76%
Video Home Training	1	2,38%
Social Work	1	2,38%
Sociale Wetenschappen	1	2,38%
Pedagogiek	3	7,14%
Pedagogische Wetenschappen	3	7,14%
Voortgezette Opleiding	2	4,76%
Algemene Sociale Wetenschappen	2	4,76%
HBO Inrichtingswerk	1	2,38%
Orthopedagogiek	1	2,38%
Wetenschappelijk Onderzoek Psychologie	1	2,38%
Overige HBO- Opleidingen	1	2,38%
Totaal	42	100%



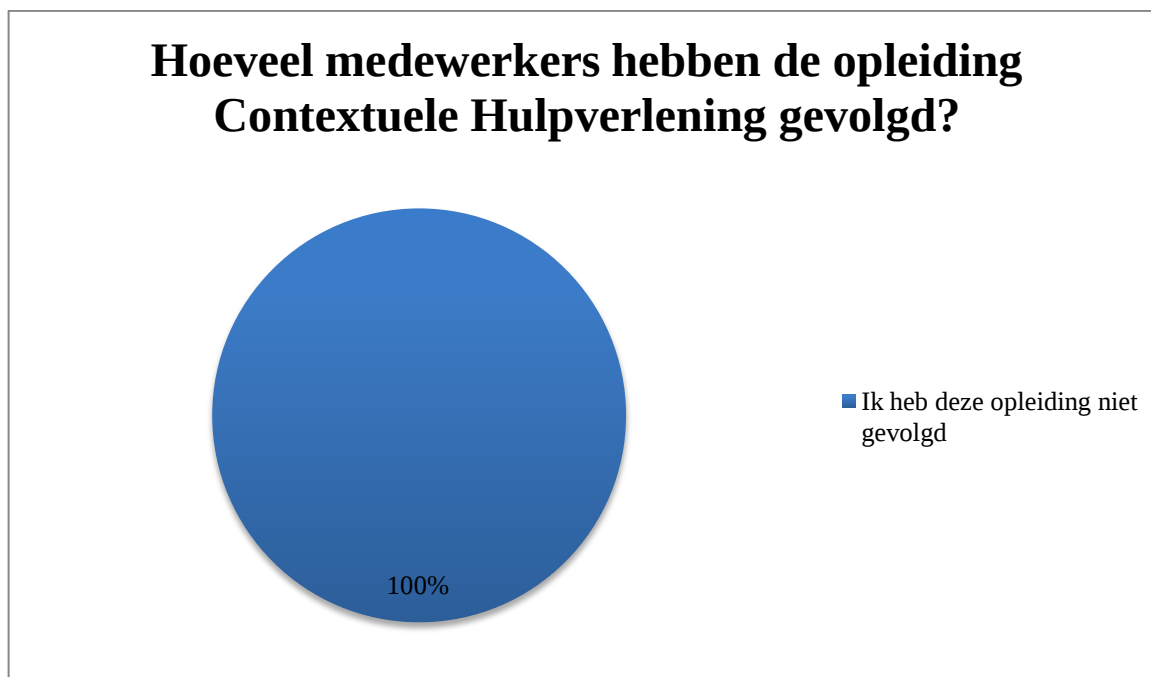
Kennis van de theorie van de contextuele benadering in een cijfer weergegeven	Aantal keer ingevuld	Procent
Cijfer 0	1	3,23%
Cijfer 5	1	3,23%
Cijfer 6	8	25,81%
Cijfer 6,5	1	3,23%
Cijfer 7	11	35,38%
Cijfer 8	9	29,03%
Totaal	31	100



Hoe bent u aan de kennis van de contextuele benadering gekomen?	Aantal keer ingevuld	Procent
Dagdeel contextuele cursus	3	5,45%
Vakliteratuur	11	20%
Collega's	10	18,18%
Opleiding tot huidige functie	22	40%
Tijdens overige (master)opleidingen	5	9,10%
Interne bijscholing	1	1,82
Systeemcursus waar contextuele benadering een onderdeel was	1	1,82
Informatie via partner	1	1,82
Geen kennis van contextuele benadering	1	1,82
Totaal	55	100%

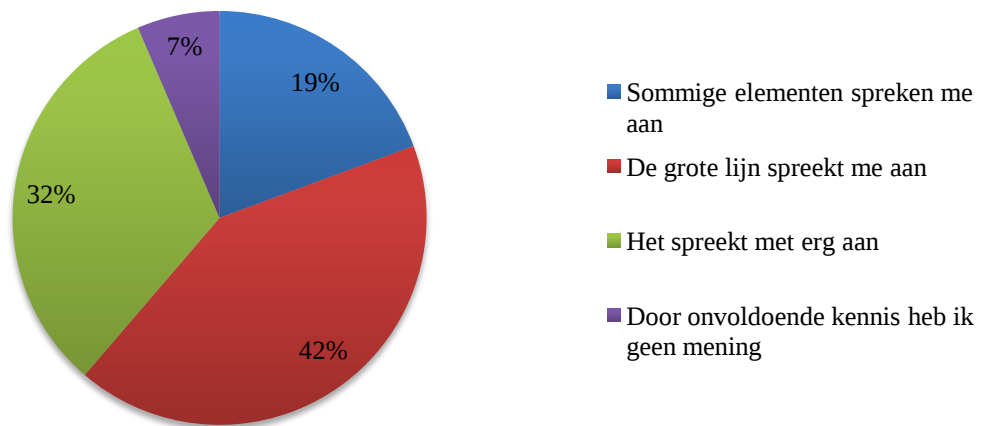


Hoeveel medewerkers hebben de opleiding Contextuele Hulpverlening gevolgd?	Aantal keer ingevuld	Procent
Ik heb deze opleiding niet gevolgd	31	100%
Totaal	31	100%

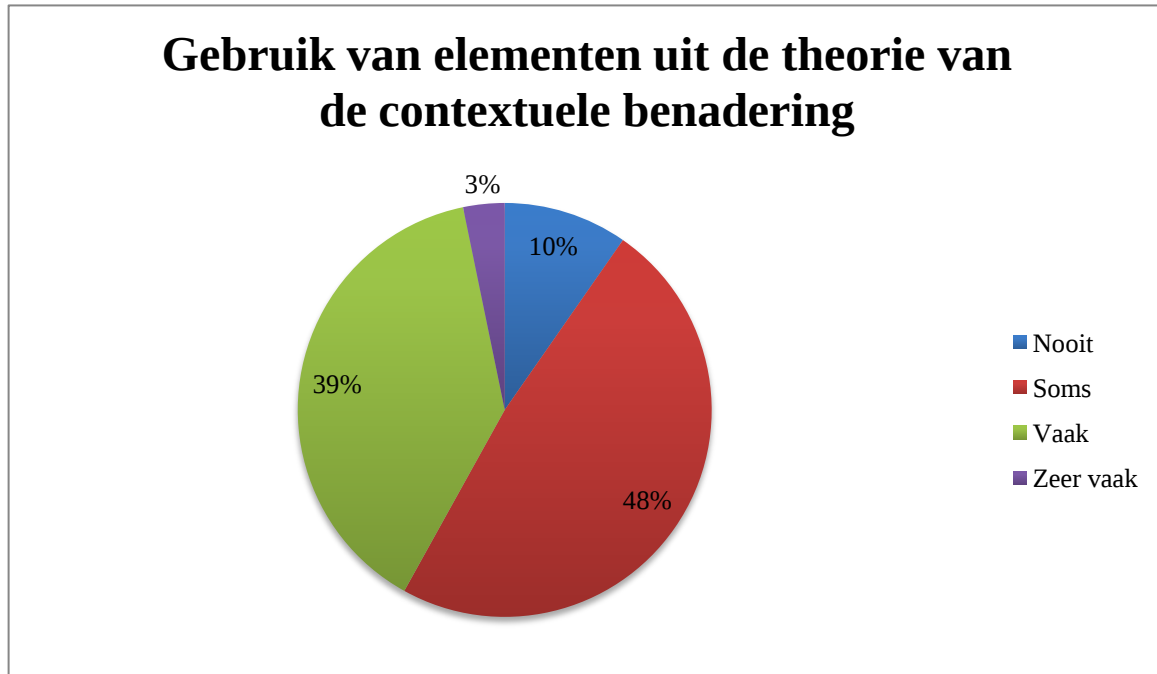


Mening over de theorie van de contextuele benadering	Aantal keer ingevuld	Procent
Sommige elementen spreken aan	6	19,36
Grote lijn spreekt aan	13	41,94
Spreekt erg aan	10	32,26
Door onvoldoende kennis geen mening	2	6,45
Totaal	31	100,01

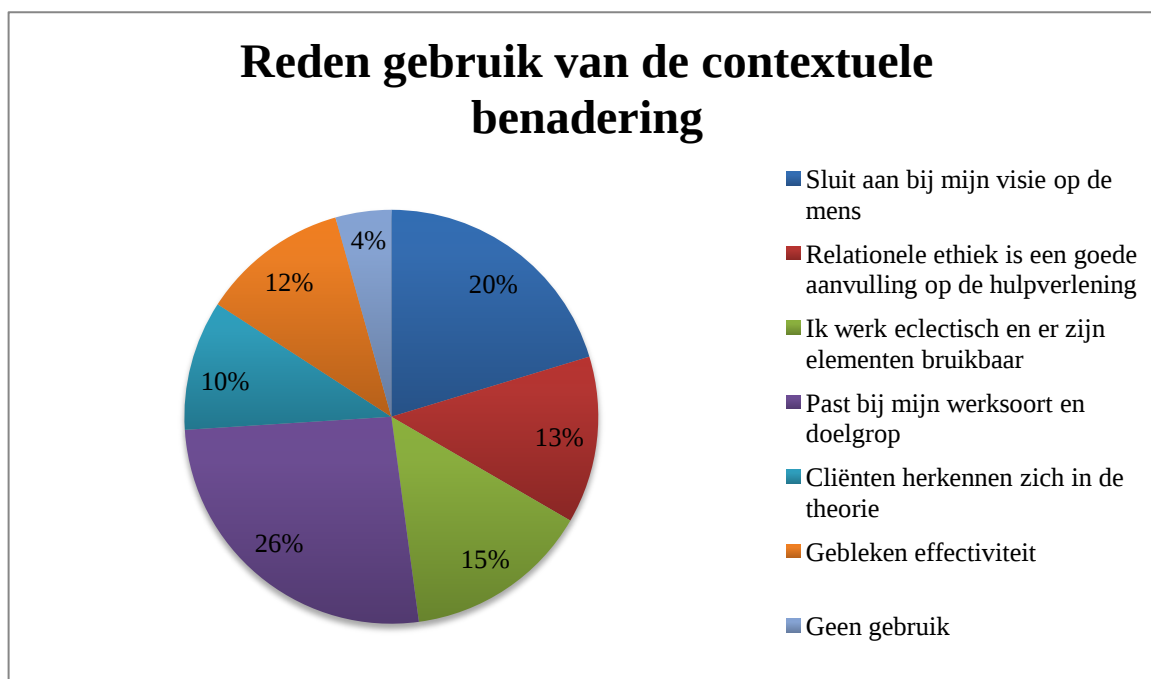
Mening over de theorie van de contextuele benadering



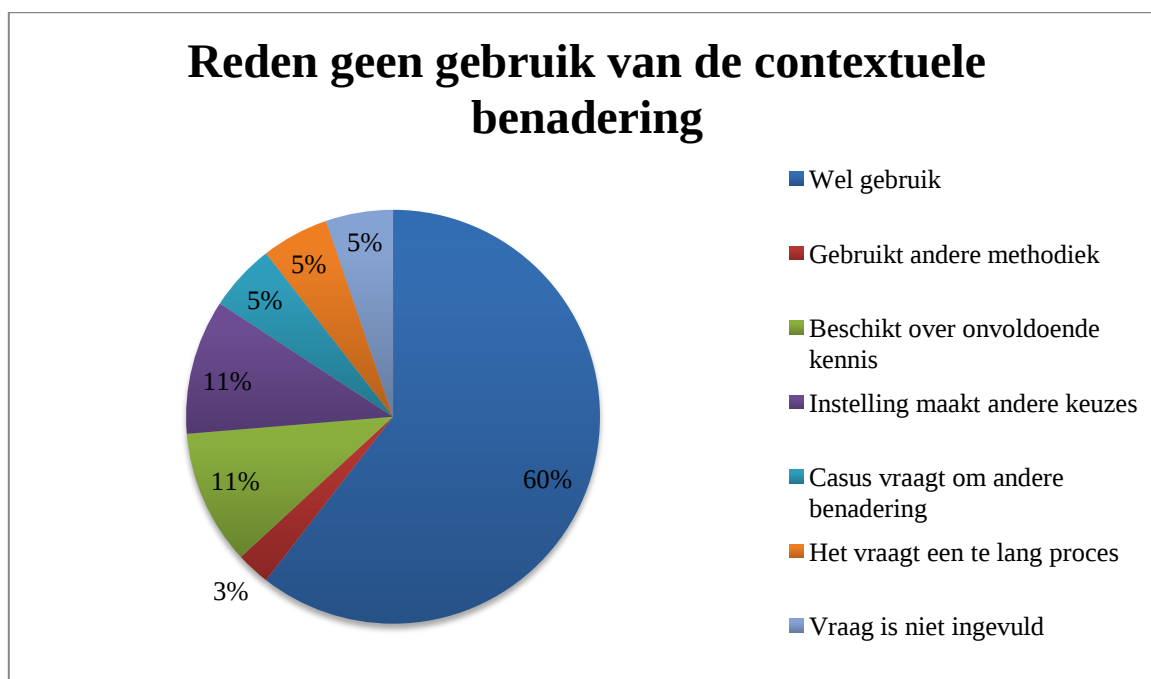
Gebruik van elementen uit de theorie van de contextuele benadering.	Aantal keer ingevuld	Procent
Nooit	3	9,68
Soms	15	48,39
Vaak	12	38,71
Zeer Vaak	1	3,23
Totaal	31	100,01



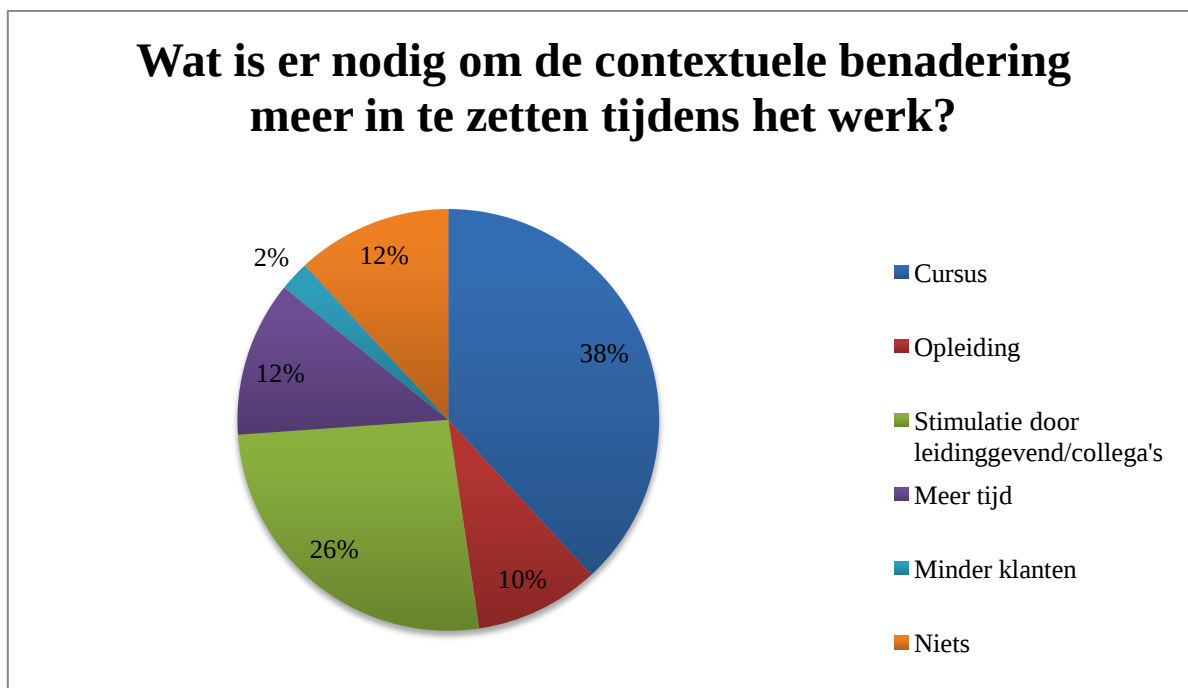
Reden gebruik van de contextuele benadering	Aantal keer ingevuld	Procent
Sluit aan bij mijn visie op de mens	14	20,29
Relationele ethiek is een goede aanvulling op mijn manier van werken	9	13,04
Ik werk eclecticisch en er zijn elementen bruikbaar	10	14,49
Past bij mijn werksoort en doelgroep	18	26,09
Cliënten herkennen zich in de theorie	7	10,14
Gebleken effectiviteit	8	11,59
Geen gebruik	3	4,35
Totaal	69	100



Reden geen gebruik van de contextuele benadering	Aantal keer ingevuld	Procent
Wel gebruik	23	60,51
Gebruikt andere methodiek	1	2,63
Beschikt over onvoldoende kennis	4	10,53
Instelling maakt andere keuzes	4	10,53
Casus vraagt om andere benadering	2	5,26
Het vraagt een te lang proces	2	5,26
Vraag is niet ingevuld	2	5,26
Totaal	38	100



Wat is er nodig om de contextuele benadering meer in te zetten tijdens het werk?	Aantal keer ingevuld	Procent
Cursus	16	38,10
Opleiding	4	9,52
Stimulatie door leidinggevende/collega's	11	26,19
Meer tijd	5	11,91
Niets	5	11,91
Minder klanten	1	2,28
Totaal	42	100



4.3 Verwerking methodieken

Als alternatief voor de online vragenlijst hebben we, in overleg met onze opdrachtgever, ervoor gekozen om de aanwezigheid van de contextuele benadering in de methodieken van BJZ te onderzoeken. Hiervoor hebben we de Deltamethode en Signs of Safety gebruikt. Dit zijn twee methodieken die bij BJZ worden gebruikt door de afdeling jeugdbescherming. Deze twee methodieken kwamen regelmatig ter sprake tijdens het afnemen van de diepte-interviews. Mede hierom hebben we ervoor gekozen om ze te gebruiken voor ons onderzoek. We hebben de Deltamethode en Signs of Safety beide bekeken in het licht van de contextuele benadering en de overeenkomsten en verschillen beschreven.

In het kort wordt eerst beschreven wat de Deltamethode inhoudt. Vervolgens zijn er citaten uit de Deltamethode op een rij gezet. Deze citaten zijn aangeduid met een letter. Uit de citaten blijken de overeenkomsten tussen de contextuele benadering en Deltamethode.

Daarna wordt beschreven en beargumenteerd waarom er overeenkomsten tussen de Deltamethode en de contextuele benadering zijn. U kunt aan de letters herkennen welk citaat er bij de beschrijving hoort. Naast de overeenkomsten hebben we ook de verschillen met de contextuele benadering onderzocht. Dit is op dezelfde manier uitgewerkt als de overeenkomsten.

De Signs of Safety methodiek hebben wij op dezelfde manier in kaart gebracht als de Deltamethode.

We hebben er bewust voor gekozen om de citaten uit de Deltamethode en Signs of Safety letterlijk over te nemen omdat dit de objectiviteit van ons onderzoek waarborgt.

4.3.1 Deltamethode in het licht van de contextuele benadering

Wat is de Deltamethode

Een aantal BJZ's in Nederland werken onder andere met de Deltamethode. Het doel van de Deltamethode is de opheffing van de ontwikkelingsbedreiging van het kind (PI Research & Adviesbureau Van Montfoort, 2009). De Deltamethode is bedoeld voor alle kinderen waarover een ondertoezichtstelling is uitgesproken.

De kern van deze werkwijze voor gezinsvoogden is het Vierstappenmodel. Het Vierstappenmodel helpt gezinsvoogden om de ontwikkelingsbedreiging op te heffen door samen met het gezin concrete werkdoelen op te stellen. De vier stappen zijn:

1. Het formuleren van zorgpunten, sterke punten en de visie van het gezin op de problemen;
2. Het vertalen van zorgpunten in mogelijke verstoringen in en bedreigingen van de ontwikkeling van het kind;
3. Het benoemen van gewenste ontwikkelingsuitkomsten;
4. Het opstellen van werkdoelen, actiepunten en het werken met het "plan op tafel" (Bartelink. (2010)).

Citaten uit de Deltamethode

Hieronder worden citaten uit de Deltamethode beschreven waarin wij elementen uit de contextuele benadering zien.

A. Deltamethode

‘Als we kijken naar de uitgangspunten van de Deltamethode komen onder andere de volgende uitgangspunten overeen met de contextuele benadering:

- de ontwikkeling en veiligheid van het kind worden gezien in het licht van zijn omgeving, dat wil zeggen het gezin, de school en de wereld van het kind buiten zijn gezin en de school;
- de communicatie met ouders, kind en derden uit het netwerk van het gezin is cruciaal;
- de gezinsvoogd werkt op een respectvolle, activerende, positieve en transparante wijze samen met de ouders en het kind (Bartelink. (2010)).’

B. Deltamethode

‘De kern van de werkwijze van de gezinsvoogden is het Vierstappenmodel. Het Vierstappenmodel helpt gezinsvoogden om aan de hand van de ontwikkeling van het kind concrete werkdoelen voor het gezin op te stellen. Een van de vier stappen is het opstellen van werkdoelen, actiepunten en het werken met het ‘plan op tafel’.

De bedoeling is dat het plan een plan van het gezin wordt. Dit betekent dat de gezinsvoogd werkt vanuit een houding van openheid en transparantie. Hij nodigt hen uit om zelf werkdoelen te formuleren en ideeën te bedenken hoe zij deze kunnen bereiken.

Daarnaast is een belangrijk aspect in de werkwijze de communicatie tussen de gezinsvoogd en het gezin.

De belangrijkste vaardigheden die de gezinsvoogd hiervoor tot zijn beschikking heeft, zijn het engageren, het positioneren en het schakelen tussen deze twee vaardigheden.

Engageren is de vaardigheid om kind, ouders en andere betrokkenen te motiveren tot actieve medewerking (Bartelink. (2010)).’

C. Deltamethode

‘De ontwikkeling en veiligheid van het kind worden gezien in het licht van zijn omgeving, dat wil zeggen het gezin, de school en de wereld van het kind buiten zijn gezin en de school:

De ontwikkeling van het kind vindt plaats in een wisselwerking met de omgeving. De OTS is gericht op het verbeteren van de opvoedingssituatie, maar beperkt zich niet alleen tot het gezin. Om de kansen van een kind te vergroten kan een gezinsvoogd nagaan welke rol familieleden, leeftijdgenoten of andere vertrouwenspersonen kunnen spelen in het leven van een kind (Bartelink. (2010)).’

D. Deltamethode

‘Communicatie met ouders, kind en derden uit het netwerk van het gezin is cruciaal

De gezinsvoogd heeft een dubbele taak om enerzijds op een positieve manier samen te werken met het gezin (= engageren) en anderzijds duidelijke grenzen te stellen met het oog op het belang en de veiligheid van het kind (= positioneren). Beide manieren van communiceren moeten bijdragen aan de veiligheid van het kind in het gezin.

Motiverende middelen hierbij zijn:

- aansluiten bij de wensen van het gezin
- aansluiten bij de sterke punten van het gezin (Bartelink. (2010)).’

E. Deltamethode

‘De gezinsvoogd werkt op een respectvolle, activerende, positieve en transparante wijze samen met de ouders en de jeugdige.

De gezinsvoogd toont respect voor ouders en kind: dat wil zeggen hij neemt de behoeften, mogelijkheden, beperkingen en wensen van ouders en kind serieus. De gezinsvoogd sluit aan bij de eigen krachten van ouders en kind en probeert deze krachten te activeren bij het realiseren van doelen. Dit helpt om de samenwerking met het kind en de ouders op te bouwen.

Het versterken van positieve factoren en de eigen krachten in de opvoedingssituatie vergroot de mogelijkheden van ouders en kinderen om weer zelfstandig hun leven vorm te kunnen geven en het vergroot ook hun motivatie om een actieve bijdrage te leveren aan de uitvoering van de OTS (Bartelink. (2010)).’

F. Deltamethode

‘Gezinsvoogden hebben regelmatig werkbegeleiding, waarin zij casuïstiek bespreken. (Bij de verschillende bureaus jeugdzorg wordt dit op uiteenlopende manieren ingevuld onder diverse benamingen, zoals intervisie, supervisie, werkbegeleiding en casuïstiekbespreking) (Bartelink. (2010)).’

Overeenkomsten

Hieronder worden overeenkomsten die wij zien tussen de citaten uit de Deltamethode en de elementen uit contextuele benadering beschreven en beargumenteerd.

A. Hulpbronnen: er wordt gekeken naar de context van de cliënt. Hulpbronnen zoals ouders, overige familie, vrienden worden betrokken bij het hulpverleningsproces.

Genogram: het maken van een genogram is een belangrijk hulpmiddel om zicht te krijgen op mogelijke hulpbronnen doordat er een overzicht gemaakt wordt van familierelaties en overige betekenisvolle relaties.

Verbindend werken: de gezinsvoogd werkt op een respectvolle, activerende, positieve en transparante wijze

samen met ouders en/of het kind. Zo kan de gezinsvoogd zich meer richten op positieve aspecten van een relatie en niet zozeer op de problematische of pathologische aspecten. We kunnen dan spreken van het verbindend werken als de gezinsvoogd zich richt op de gezonde krachten in relaties.

- B. *Hulpbronnen*: vanuit de Deltamethode wordt het plan wat er gemaakt wordt voor de cliënt ook mede het plan van het gezin. Hierin zien wij dat er rekening wordt gehouden met de personen waarmee de cliënt verbonden is, het familienetwerk waar de cliënt deel van uitmaakt.
Verbindend werken en aanzetten tot actie: in de Deltamethode is het begrip engageren een vaardigheid voor de gezinsvoogd om de cliënt, ouders en andere betrokkenen te motiveren tot actieve medewerking. De contextuele benadering spreekt, als het hier om gaat, van verbindend werken en aanzetten tot actie.
- C. *Hulpbronnen*: de Deltamethode geeft ook hier aan dat het belangrijk is dat het kind hulpbronnen om zich heen heeft. Familieleden, leeftijdsgenoten en andere vertrouwenspersonen kunnen een belangrijke rol spelen in het leven van de cliënt. Zo kan de cliënt door middel van deze hulpbronnen weer leren om vertrouwen te krijgen in de mensen om zich heen. Daarnaast kan de cliënt, door middel van hulpbronnen, zichzelf versterken door de steun die hij krijgt van deze hulpbronnen.
- D. *Zelfafbakening*: de Deltamethode geeft aan dat de gezinsvoogd een belangrijke taak heeft om enerzijds op een positieve manier samen te werken met het gezin en anderzijds duidelijke grenzen te stellen met het oog op het belang van de veiligheid van het kind. Als iemand zich afbakt is die persoon op zoek naar het evenwicht tussen het eigenbelang en het belang van die ander. Een kind zal proberen rekening te houden met de ouders omdat het loyaal wil zijn aan de ouders. Het kan ook zijn dat het kind over loyaal is naar de ouders terwijl de veiligheid van het kind hierdoor in gevaar komt. Hierin kun je als gezinsvoogd een belangrijke schakel zijn door te sturen zodat het evenwicht gevonden wordt tussen het eigenbelang en het belang van de ander. In zo'n situatie is het ook van belang als gezinsvoogd dat je duidelijke grenzen stelt, naar de ouders, maar ook naar het kind in het belang van de veiligheid van het kind in het gezin.
Kijken naar de krachten van de cliënt: de Deltamethode geeft aan dat het belangrijk is als gezinsvoogd aan te sluiten bij de sterke punten van het gezin. De contextuele benadering vindt dit ook belangrijk en kijkt dus naar de sterke kanten van de cliënt of het gezin. Door stekere kanten te benoemen kan een cliënt al in beweging komen doordat hij gehoorde en gezien wordt in de dingen die goed gaan.
- E. *Meerzijdige partijdigheid*: de Deltamethode geeft aan dat de gezinsvoogd luistert naar beide partijen, de ouders en het kind. Vanuit de contextuele benadering gaat de gezinsvoogd beurtelings aan de kants staan van elk gezinslid zodat hij iedereen zijn of haar 'verhaal' hoort.
Verbindend werken en aanzetten tot actie: de Deltamethode beschrijft dat de gezinsvoogd de behoeften, mogelijkheden, beperkingen en wensen van de ouders en het kind serieus neemt. Door dit serieus te nemen, en als gezinsvoogd hierbij aan te sluiten motiveer je de eigen krachten van de ouders en het kind.
- F. *Werkbegeleiding, intervisie, supervisie en casuïstiek*: vanuit de Deltamethode hebben gezinsvoogden regelmatig werkbegeleiding, waarin zij casuïstiek bespreken. Als er met de contextuele benadering wordt gewerkt hebben de gezinsvoogden ook regelmatig werkbegeleiding, waarin zij casuïstiek bespreken. Daarnaast is er ook om de zoveel tijd casuïstiekbespreking en intervisie. Dit kwam tijdens verschillende interviews ook naar voren (zie verwerking interviews). Het is belangrijk om met andere collega's situaties van cliënten te bespreken zodat iedereen zijn of haar contextuele licht er op kan laten schijnen. Samen zie je meer dan één persoon.

Citaten uit de Deltamethode

Hieronder worden citaten uit de Deltamethode beschreven waarin wij verschillen zien met de elementen uit de contextuele benadering.

G. *Deltamethode*

‘De ontwikkeling en veiligheid van het kind staan centraal (Bartelink. (2010)).’

Verschillen

Hieronder worden verschillen die wij zien tussen de citaten uit de Deltamethode en de elementen uit de contextuele benadering beschreven en beargumenteerd.

- G. *Intergenerationele therapie*: Bij de Deltamethode staan de ontwikkeling en de veiligheid van het kind centraal. Bij de contextuele benadering staan de belangen van allen die bij het kind betrokken zijn centraal. Er wordt dus d.m.v. een transparante, positieve benadering rekening gehouden met de belangen van het kind maar ook met de belangen van de ouders en eventueel andere betrokkenen. De contextuele benadering wordt ook wel “intergenerationele therapie” genoemd omdat er wordt gekeken naar de verbanden die er binnen de generaties bestaan. Hierbij staan de 4 dimensies, waarop de contextuele benadering rust, centraal. Uiteraard moet wel duidelijk zijn, dat als de veiligheid van het kind in het geding is er maatregelen genomen moeten worden in het belang van het kind.

4.3.2 Signs of Safety in het licht van de contextuele benadering

Wat is Signs of Safety

Signs of Safety is een oplossingsgerichte methode die gebruikt wordt bij Bureau Jeugdzorg. Het doel van Signs of Safety is om een samenwerkingsrelatie op te bouwen met gezinnen waar een kindermishandeling voorkomt of waar mogelijk kindermishandeling voorkomt. Door een samenwerkingsrelatie op te bouwen met het gezin wordt tegelijkertijd gewerkt om te zorgen dat er veiligheid gecreëerd wordt voor het kind. De gezinsvoogd stelt samen met het gezin aan de hand van een aantal technieken een plan op. Het plan wordt aan de hand van de volgende technieken opgesteld:

- Hij gaat na welke positie elk gezinslid inneemt ten opzichte van het probleem en de mogelijke oplossing;
- Hij zoekt naar uitzonderingen op de mishandeling;
- Hij moet sterke kanten en hulpbronnen van het gezin te zien ontdekken;
- Hij moet het gezin zien te ontlocken welke doelen het voor het kind heeft in plaats van zich te richten op het probleem;
- Hij vraagt het gezin om indicatoren voor de veiligheid van het kind te benoemen en te beoordelen hoe veilig zij menen dat het kind is;
- Hij moet beoordelen in hoeverre het gezin bereid en in staat meent te zijn om de plannen voor verandering uit te voeren.

Uit onderzoek in het buitenland is gebleken dat het aantal gezinnen met een kindbeschermingsmaatregel op de lange termijn afneemt. Gezinnen geven aan meer tevreden te zijn met de aanpak van Signs of Safety dan met “normale aanpak”. Ook blijkt dat kinderen minder vaak mishandeld worden (Bartelink. (2010)).

Citaten uit Signs of Safety

Hieronder worden citaten uit Signs of Safety beschreven waarin wij elementen uit de contextuele benadering zien.

A. *Signs of Safety*

‘De gezinsvoogd ontwikkelt samen met het gezin een veiligheidsplan. Hij stelt dit op met behulp van onder andere de volgende technieken:

- Hij gaat na welke positie elk gezinslid inneemt ten opzichte van het probleem en de mogelijke oplossing.
- Hij moet sterke kanten en hulpbronnen van het gezin proberen te ontdekken (Bartelink. (2010)).’

B. *Signs of Safety*

‘Professionals zijn niet langer alleen gericht op de tekorten en problemen in gezinnen, maar ook nemen zij sterke kanten en hulpbronnen meer in ogenschouw (Bartelink. (2010)).’

C. *Signs of Safety*

‘Doordat Signs of Safety gericht is op samenwerking met het gezin en het netwerk er actief bij betreft, is het uitermate geschikt voor gebruik bij migrantengroepen die uit een “wij cultuur” komen, zoals Afrikanen en moslims (Bartelink. (2010)).’

D. *Signs of Safety*

‘Verder geeft Signs of Safety het volgende aan:

- Hulpbronnen worden ingeschakeld bij de uitvoering van het plan.
- Gezinsvoogden richten zich onder ander op kleine veranderingen (Bartelink. (2010)).’

Overeenkomsten

Hieronder worden overeenkomsten die wij zien tussen de citaten uit Signs of Safety en de elementen uit contextuele benadering beschreven en beargumenteerd.

- A. *Kijken naar de kracht van de cliënt:* Signs of Safety geeft aan dat de gezinsvoogd samen met het gezin een veiligheidsplan opstelt. Vanuit de contextuele benadering wordt de samenwerking met het gezin ook gestimuleerd. De contextuele benadering gaat ervan uit dat de gezinsleden met sturing van de gezinsvoogd zelf in beweging kunnen komen zodat er verandering in de situatie komt en er weer naar een leefbare situatie gewerkt kan worden. Hierbij is het, net zoals in Signs of Safety beschreven staat, belangrijk om naar de sterke kanten van het gezin te kijken en van daaruit verder te werken omdat er op deze manier sneller en beter resultaat geboekt kan worden.

Hulpbronnen: naast dat het van belang is om de sterke kanten van het gezin te ontdekken is het ook van belang om de hulpbronnen van het gezin te ontdekken. Zij kunnen belangrijke steun zijn en kunnen het gezin helpen om aan een betere situatie te werken.

- B. *Kijken naar de kracht van de cliënt:* zoals al eerder beschreven is geeft Signs of Safety hier ook aan dat het belangrijk is dat er naar de sterke kanten en de hulpbronnen van het gezin gekeken wordt. Daarbij is het van belang om als gezinsvoogd je niet alleen op de tekorten en de problemen te richten. Door de sterke kanten te leren ontdekken en deze bespreekbaar te maken, komt en gezin meer in beweging dan naar het kijken naar de tekortkomingen en problemen.

Hulpbronnen: Signs of Safety geeft aan dat het belangrijk is om hierbij ook hulpbronnen in te zetten. Deze kunnen het gezin helpen om naar een betere situatie te werken. Door als gezinsvoogd samen met het gezin te kijken naar de sterke kanten en de mogelijke hulpbronnen zet je het gezin weer in haar kracht.

- C. *Hulpbronnen:* In Signs of Safety wordt aangegeven dat deze methode gericht is op samenwerking met het gezin en het netwerk er actief bij betrokken wordt en dat het hierdoor uitermate geschikt is voor het gebruik bij migrantengroepen die uit een “wij cultuur” komen. De contextuele benadering kan door het inzetten van hulpbronnen goed aansluiten bij de ‘wij cultuur’ van bepaalde migrantengroepen. Het gezin, familie en vrienden worden betrokken bij het hulpverleningsproces.

Daarnaast geeft de contextuele benadering aan dat de taal van de contextuele benadering zoveel herkenning biedt aan wat zich binnen de hulpverlening afspeelt in de vierde dimensie dat de cliënt zich hierin ook zal herkennen. Met een ‘wij cultuur’ wordt de cultuur van bepaalde migrantengroepen bedoeld waarin het eigenlijk vanzelfsprekend is dat alles samen gedaan wordt met familie en/of vrienden.

- D. *Hulpbronnen:* Zoals al eerder werd vermeld richt Signs of Safety zich onder andere op het inschakelen van hulpbronnen en richten gezinsvoogden zich op kleine veranderingen. De contextuele benadering ziet hulpbronnen als een belangrijke schakel naar kleine veranderingen. Hulpbronnen zijn meestal mensen die dicht betrokken zijn bij het leven van de cliënten. De cliënten zullen van deze betrokken hulpbronnen meer aannemen dan van een gezinsvoogd waar door de kans op veranderen groter is.

Kijken naar de kracht van de cliënt: door als gezinsvoogd je te richten op kleine veranderingen laat je aan de cliënt zien dat je hem erkent in de kleine stappen die de cliënt neemt. Doordat de cliënt zich gezien,

gehoord en erkent voelt in het zetten van kleine stappen, zal dit hem juist motiveren om verdere stappen te ondernemen die kunnen leiden naar een betere situatie.

Citaat uit Signs of Safety

Hieronder wordt een citaat uit Signs of Safety beschreven waarin wij een verschil zien met een element uit de contextuele benadering.

E. Signs of Safety

Samen met het gezin ontwikkelt de hulpverlener een veiligheidsplan (Bartelink. (2010)).

Verschillen

Hieronder wordt een verschil die wij zien tussen een citaat uit Signs of Safety en een element uit de contextuele benadering beschreven en beargumenteerd.

- E. Proces het proces laten:* Signs of Safety werkt met het ontwikkelen van een veiligheidsplan dat samen met het gezin wordt opgesteld. De contextuele benadering werkt niet met een veiligheidsplan, maar houdt wel degelijk rekening met de veiligheid van het kind. Als de veiligheid van het kind in het geding is zullen er maatregelen genomen worden in het belang van het kind.

Vanuit de contextuele benadering wordt er wel een hulpverleningsplan opgesteld waarin ook de doelen van het gezin beschreven staan, maar er wordt niet een bepaald termijn bepaald waarin de doelen behaald moeten zijn. De contextuele benadering werkt dus wel met het doelen, maar laat het aan de cliënt of het gezin over wanneer die doelen behaald dienen te zijn. Hier komt weer naar voren dat het proces het proces van de cliënt of van het gezin blijft en dat de hulpverlener daarbij aansluit.

Wat een belangrijk punt is dat bij de contextuele benadering de veiligheid van het kind wel voorop staat.

Mocht er een situatie ontstaan waarin de veiligheid van het kind in het geding komt dan staat de contextuele benadering erop dat daar als eerste naar gekeken wordt. Dit geldt ook voor situaties waarin iets wettisch gezien niet mag. In deze gevallen word er niet vanuit gegaan dat het proces maar het proces moet blijven.

Samenvatting

Samenvattend kunnen we zeggen dat de Deltamethode overeenkomsten heeft met de elementen van de contextuele benadering. Zo komen de elementen vanuit de contextuele benadering als ‘hulpbronnen’, ‘verbindend werken en aanzetten tot actie’, ‘zelfafbakening’, ‘kijken naar de kracht van de cliënt’ en ‘meersijdige partijdigheid’ ook voor in de Deltamethode. Ook wordt bij de Deltamethode, net zoals bij de contextuele benadering, gebruik gemaakt van werkbegeleiding, intervisie, supervisie en casuïstiek.

Verschillen tussen de Deltamethode en de elementen van de contextuele benadering is dat er vanuit de Deltamethode meer gericht gewerkt word met het kind (hoewel ouders, familieleden, en overige betrokkenen ook bij het kind betrokken worden staat het kind als eerst centraal). Vanuit de contextuele benadering staat het kind ook centraal maar nog meer vanuit de context van het kind.

Samenvattend kunnen we zeggen dat Signs of Safety overeenkomsten heeft met de elementen van de contextuele benadering. Zo komen de elementen vanuit de contextuele benadering als ‘kijken naar de kracht van de cliënt’ en ‘hulpbronnen’ naar voren.

Verschil tussen Signs of Safety en een element van de contextuele benadering is dat Signs of Safety met een plan werkt en dat vanuit de contextuele benadering ook met een plan gewerkt wordt maar dat het proces het proces gelaten wordt. Vanuit Signs of Safety wordt eraan gewerkt om bepaalde doelen binnen een bepaald termijn te behalen. Vanuit de contextuele benadering wordt de termijn van het behalen van de doelen aan de cliënt over gelaten en sluit de hulpverlener daarbij aan.

5. EINDCONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

5.1 Conclusies

5.1.1 Inleiding

Hieronder zijn de conclusies beschreven aan de hand van literatuuronderzoek, de resultaten en analyse van de interviews en in geringe mate de online vragenlijst. Bij sommige vragen zal ook het onderzoek naar de aanwezigheid van de contextuele benadering in de methodieken van BJZ betrokken worden.

Er wordt antwoord gegeven op de volgende onderzoeksvragen:

Vraagstelling:

Wordt de contextuele benadering binnen Bureau Jeugdzorg toegepast? Zo ja, op welke schaal en op welke manier?

Richtinggevende onderzoeksvragen:

- Wat houdt de contextuele benadering in?
- Welke elementen moeten aanwezig zijn om te kunnen spreken van ‘hulpverleners vanuit contextuele benadering’?
- Hoeveel medewerkers van BJZ gebruiken de contextuele benadering?
- Hoe en waar zijn medewerkers die de contextuele benadering gebruiken geschoold?
Is hierin nog verschil per provincie, afdeling, functie of opleiding?
- Welk beleid heeft BJZ rondom de scholing in de contextuele benadering van medewerkers?
- Wanneer gebruiken medewerkers de contextuele benadering? (standaard of bijv. alleen bij bepaalde problematiek)
- Welke elementen uit de contextuele benadering gebruiken medewerkers wanneer zij deze toepassen?
- Heeft de contextuele benadering een plek in de hulpverleningsmethodiek van BJZ? Zo ja, welke?

In de conclusies zullen de resultaten van de interviews in procenten aangeduid worden. Hieronder kunt u vinden om hoeveel ondervraagden het dan gaat:

Alle ondervraagden:

14%	-	1 persoon
29%	-	2 personen
43%	-	3 personen
56%	-	4 personen
71%	-	5 personen
86%	-	6 personen
100%	-	7 personen

Ondervraagden die een contextuele opleiding of cursus gedaan hebben:

20%	-	1 persoon
40%	-	2 personen
60%	-	3 personen
80%	-	4 personen
100%	-	5 personen

5.1.2 Wat houdt de contextuele benadering in?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden hebben we literatuuronderzoek gedaan. De resultaten van dit onderzoek zijn beschreven in hoofdstuk 2. We zullen hiervan een korte samenvatting geven.

De contextuele therapie van Nagy bestaat uit 4 dimensies: feiten, psychologie, transacties en relationele ethiek. Binnen deze dimensies hebben alle aspecten van een mens en zijn relaties een plaats. De 4^e dimensie functioneert als voedingsbodem voor de andere dimensies maar duidelijk moet zijn dat alle vier de dimensies van belang zijn (Nagy, 2000).

Binnen deze vierde dimensie zijn een aantal dingen van belang, nu volgen kort de belangrijkste:

- Loyaliteit

Als mensen een relatie met elkaar hebben dan brengt deze relatie verwachtingen en verplichtingen met zich mee. Er is verschil tussen gekozen relaties en existentiële relaties. Een existentiële relatie is tussen ouders en kinderen. Een kind heeft het leven en het overleven aan de ouders te danken, het is zijn ouders loyaliteit verschuldigd. De ouders zijn, doordat het kind uit hen geboren is, verantwoordelijk voor het kind.

In een existentiële relatie heb je dus wederzijdse rechten en verplichtingen door het feit dat je 'het bestaan, het leven' gegeven en ontvangen hebt (Onderwaater 2009, p. 29).

- De balans van geven en nemen

Mensen zijn dingen aan elkaar verplicht maar investeren ook in de ander. Deze verplichtingen en investeringen dienen in balans te zijn omdat de mens anders uit evenwicht raakt. Als deze balans langdurig uit evenwicht is, dan is er sprake van uitbuiting van de één door de ander (Michielsen e.a., 2005, p. 279).

Tussen ouders en kinderen speelt dit ook. Een klein kind heeft het recht om van zijn ouders te ontvangen. Daardoor wordt de balans scheefgetrokken. Het kind ontvangt veel, maar geeft weinig terug. De ouders verwerven dus veel rechten, het kind komt bij zijn ouders in de schuld te staan. Naarmate het kind ouder wordt zal dit meer in balans komen. Het is daarbij belangrijk dat ouders zich openstellen om van hun kind te ontvangen. Het kind heeft de behoefte om te geven en de balans in evenwicht te brengen, dit is nodig voor een gezonde ontwikkeling.

Wanneer de balans niet in evenwicht is (het kind moet te veel geven of krijgt geen mogelijkheid om te geven), zal dit meegenomen worden naar de volgende generatie. In de volgende generatie zal dan de balans in evenwicht proberen gebracht te worden. We spreken dan van *de roulerende rekening*. Dit omdat dit vaak van generatie op generatie gaat.

Ieder kind krijgt bij de geboorte een erfenis van zijn vader en zijn moeder dat betekent dat het kind een erfenis krijgt van twee verschillende generaties. Het kind krijgt de opdracht om iets te gaan doen met de erfenis en wel op zodanige wijze dat de verworvenheden van de eerdere generaties worden bewaard of zo worden veranderd dat de waarde toeneemt. Dit noemen we *legaat*. Centraal staat dat het kind iets doet met de erfenis wat een bijdrage levert aan de kwaliteit van het bestaan (Onderwaater, 2009, p. 50).

- Betrouwbaarheid, dialoog, zelfafbakening en zelfvalidatie

Vertrouwen is van fundamenteel belang voor een dialoog. Er is betrouwbaarheid wanneer er in een relatie tussen twee personen sprake is van een langdurige behartiging van de wederzijdse belangen. Daarbij dienen elkaar zorg geven, verantwoordelijkheid nemen voor elkaar, investeringen innen en schulden inlossen in balans te zijn (Michielsen e.a., 2005, p. 279).

Wanneer hiervan sprake is, is er een fundament voor een dialoog. Een dialoog is de werkelijke ontmoeting tussen twee mensen. In de dialoog gaat het om een rechtvaardige, wederzijdse belangenbehartiging waaruit zelfafbakening en zelfvalidatie ontstaan (Michielsen e.a., 2005, p. 281).

Zelfafbakening wordt ook wel zelfafgrenzing genoemd. Onder zelfvalidatie verstaan we de waarde van het zelf. Die ontstaat wanneer men investeringen verwerft door in een relatie passend te geven (Michielsen e.a., 2005, p. 286).

5.1.3 Welke elementen moeten aanwezig zijn om te kunnen spreken van ‘hulpverleners vanuit de contextuele benadering’?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden hebben we literatuuronderzoek gedaan. De resultaten van dit onderzoek zijn beschreven in hoofdstuk 2. Daarnaast hebben we 2 interviews afgenomen (zie bijlage 6 en 7).

Interviews:

Sylvia van Renswoude-Hermsen:

- Erkenning geven
- Een belangrijke taak voor de hulpverlener is om te zorgen voor passende verbindingen met familieleden (bloedbanden). Je begeleidt om verbindingen gezond te doen zijn. Zichtbaar maken van zorgpatronen d.m.v. interventies waardoor je cliënt in beweging komt
- De systeembenadering is een onderdeel van de contextuele kennis.
- Dialoog
- Processen moet je leren om ook processen te laten.
- Je moet niet oplossingsgericht bezig zijn.
- Je bewust zijn van je eigen verleden en hoe dat nu nog kan doorwerken in je leven. Daarvoor is het belangrijk dat je bepaalde dingen kan afbakenen, daarnaast speelt zelfvalidatie een belangrijke rol.

Marieneke Aberson

- Meerzijdige partijdigheid,
- Erkennen, ook in ieders leed.
- Verbindingen maken,
 - o Het is altijd belangrijk dat ondanks dat een (uit huis geplaatst) kind hier woont, hij/ zij toch verbinding houdt met thuis en dat thuis de verbinding met hier houdt.
- Genogram maken
- Op zoek naar hulpbronnen
- Nooit het systeem uit het oog verliezen

Literatuuronderzoek:

Erkenning geven: Als de hulpverlener volgens de contextuele benadering erkenning geeft zal dit gebeuren vanuit een veronderstelde ethische basis en raakt dit aan het bevestigen van het bestaan, het leven zelf. Als het om erkennen gaat, gaat het om twee belangrijke dingen. Ten eerste gaat het om het erkennen van de investeringen van de ander. Ten tweede gaat het om het onrecht wat de ander is aangedaan. Erkennen geeft gelegenheid tot zelfafbakening en het geeft zelfwaarde (Michielsen e.a., 2005, p. 281).

Verbindend werken en aanzetten tot actie: Met actie wordt bedoeld dat de cliënt aan het werk gaat om de verschillende balansen van geven en nemen in beweging te zetten. Verder door zijn geven aan en nemen van mensen onder ogen te zien en in werking te zetten, daar waar dit geblokkeerd is geraakt. Dit gebeurt met behulp van de hulpverlener. De rol van de hulpverlener kan bijvoorbeeld zijn dat hij de ouders van de cliënt uitnodigt.

Wil de cliënt geen contact met zijn ouders dan kan de hulpverlener dit onderwerp in ieder geval bespreekbaar maken. Als je het als hulpverlener nooit hebt over de ouders dan verbindt je niet (Michielsen e.a., 2005, p. 282).

Meerzijdige partijdigheid: meerzijdige partijdigheid is de grondhouding van elke hulpverlener. Dit houdt in dat de hulpverlener wisselend partijdig is met alle leden van de context (Michielsen, e.a., 2005, p. 283).

De grondhouding van meerzijdige partijdigheid voorkomt dat de hulpverlener vragen stelt waarbij de cliënt in een loyaliteitsconflict komt. Het is dus van belang dat de hulpverlener *geen deloyale vragen stelt*: er steeds alert op zijn dat in de interventies die worden gemaakt rekening wordt gehouden met de loyaliteit van de cliënt naar de ouders en andere personen (Michielsen e.a., 2005, p. 279).

Genogram/zoeken naar hulpbronnen: Het maken van een genogram of stamboom is voor een hulpverlener een waardevolle manier om belangrijke informatie te verzamelen. Het geeft snel een overzicht van vaak complexe familierelaties en andere betekenisvolle relaties. Het is ook een belangrijk hulpmiddel om zicht te krijgen op mogelijke hulpbronnen. Hulpbronnen zijn mensen met wie de cliënt een betekenisvolle relatie heeft

(Onderwaater, 2009, p. 116).

Het coachen van het ontschuldigingsproces: Ouders kunnen, ook al heeft een ouder destructief recht verworven, het gedrag van hun grootouders leren begrijpen door te kijken naar de onrechtvaardige omstandigheden waarin zij zijn opgegroeid en waaraan zij zich op een of andere manier moesten aanpassen. Door de omstandigheden van de grootouders te weten kunnen de ouders het gedrag van de grootouders beter begrijpen wat kan leiden tot het ontschuldigen van de grootouders. Hiermee kan de balans van geven en nemen onderbroken worden en hoeft het kind de roulerende rekening niet meer te 'betalen' (Onderwaater, 2009, p. 120, 121).

Eindconclusie:

De belangrijkste elementen om te kunnen spreken van 'hulpverleners vanuit de contextuele benadering' zijn de volgende:

Door drie bronnen genoemd:

- Erkenning geven.
- Verbindend werken en aanzetten tot actie.

Door twee bronnen genoemd:

- Meerzijdige partijdigheid (Marienke Aberson, literatuuronderzoek).
- Genogram maken en zoeken naar hulpbronnen (Marienke Aberson, literatuuronderzoek).
- Systeembenadering gebruiken (Marienke Aberson, Sylvia van Renswoude-Hermesen).

Door één bron genoemd:

- Dialoog (Sylvia van Renswoude-Hermesen).
- Processen moet je leren om ook processen te laten (Sylvia van Renswoude-Hermesen).
- Je moet niet oplossingsgericht bezig zijn (Sylvia van Renswoude-Hermesen).
- Je bewust zijn van je eigen verleden en hoe dat nu nog kan doorwerken in je leven. Daarvoor is het belangrijk dat je bepaalde dingen kan afbakenen, daarnaast speelt zelfvalidatie een belangrijke rol (Sylvia van Renswoude-Hermesen).
- Coachen van het ontschuldigingsproces (literatuuronderzoek).

5.1.4 Hoeveel medewerkers van BJZ gebruiken de contextuele benadering?

Het is vanwege het ontbreken van de kwantitatieve gegevens die we door de online vragenlijst zouden hebben, moeilijk om deze vraag goed te beantwoorden.

Er is door de interviews die we afgenomen hebben toch wat informatie over dit onderwerp. We beschrijven de onderzoeksuitkomsten die betrekking hebben op dit onderwerp en zullen een voorzichtige conclusie trekken.

Algemeen gebruik bij BJZ (tabel 2.1)

Op de vraag of de contextuele benadering bij BJZ gebruikt wordt gaf 14% 'ja', 14 % 'nee' en 71% 'soms' als antwoord. Of de contextuele benadering gebruikt wordt is blijkbaar afhankelijk van een aantal factoren. De factoren die van belang zijn voor het beantwoorden van deze vraag gaan we nu nader bekijken.

Oudere medewerker (tabel 2.2)

Interviews:

Opvallend is dat 57% aangeeft dat oudere medewerkers vaak met de contextuele benadering werken.

Wat precies 'de oudere medewerker' is, weten we niet. De geïnterviewden die dit zeiden zijn allemaal rond de 50 jaar.

We hebben bij drie provincies opgezocht om hoeveel procent van de medewerkers in de leeftijd 55-65 jaar vallen. Van de medewerkers is gemiddeld 10% 55-65 jaar en werkt dus waarschijnlijk in meer of minder mate contextueel. Ook uit de online vragenlijst blijkt 10% van de medewerkers 55-65 te zijn.

Deze uitkomst geeft een globaal beeld van hoe het ongeveer kan zijn, het is verder niet wetenschappelijk verantwoord onderzocht.

Persoonlijke voorkeur (tabel 2.2)

De persoonlijke voorkeur van medewerkers en/of leidinggevende is een belangrijke factor of de contextuele benadering wel of niet gebruikt wordt.

We kunnen hier geen conclusies of percentages uit halen, omdat de persoonlijke voorkeur per locatie en provincie zo verschillend is. Omdat het wel een belangrijke factor is wordt deze wel vermeldt in deze conclusie.

Geruik bij andere locaties (tabel 6.3)

Daarnaast hebben we ook aan de ondervraagden gevraagd hoeveel mensen (op andere locaties) de contextuele benadering gebruiken.

We kregen hierop het volgende als antwoord:

Noord-Holland: 'alleen gedragswetenschappers'

Limburg: 'een aantal gedragswetenschappers die de tweejarige opleiding bij leren over leven hebben gedaan en een aantal medewerkers die de basis cursus bij leren over leven hebben gedaan.'

Gelderland: 'er werken 45 hulpverleners. 1 persoon heeft de hele opleiding gedaan. Verder drie of vier die een cursus of iets dergelijks hebben gedaan.'

Noord-Brabant1: 'bij de jeugdbescherming van deze locatie werken 70 mensen, en minder dan 10 zijn er geschoold.'

Gedragswetenschappers (tabel 6.3)

We willen eerst ingaan op wat Noord-Holland en Limburg zeggen over gedragswetenschappers. We hebben hier bij de andere provincies ook naar gevraagd.

De totale gegevens over de scholing van gedragswetenschappers is als volgt:

Van de ondervraagden geeft 29% aan dat de gedragswetenschappers contextueel geschoold zijn.

Van de ondervraagden geeft 43% aan dat de gedragswetenschappers niet contextueel geschoold zijn en dat er gedragswetenschappers of andere mensen met een staffunctie standaard contextueel geschoold zouden moeten zijn. Van de ondervraagden geeft 29% geen antwoord.

Gedragswetenschappers zijn dus niet per definitie contextueel geschoold, er valt hieruit dus geen percentage te halen.

Aantallen opleiding (tabel 6.3)

L: een aantal gedragswetenschappers en een aantal medewerkers die de basiscursus leren over leven hebben gedaan

GE: 45 hulpverleners. 1 persoon de hele opleiding. Verder 3 of 4 die een cursus of iets dergelijks hebben gedaan.

NB1: 70 werknemers, minder dan 10 geschoold.

Het is moeilijk om hier een percentage uit te halen. Wel is duidelijk dat het per team 'een aantal' mensen zijn en zeker niet het overgrote deel die een opleiding gedaan hebben.

Wanneer mensen geen contextuele opleiding gedaan hebben wil dat nog niet zeggen dat ze de contextuele benadering niet gebruiken. Dit wordt uitgewerkt in de volgende paragraaf.

Persoonlijk gebruik (tabel 1.1 en 2.4)

Interviews:

De zeven medewerkers van BJZ die wij ondervraagd hebben gebruiken allemaal de contextuele benadering.

Uit tabel 1.1 blijkt dat 100% kennis heeft van de contextuele benadering. 86% door de opleiding die ze gevolgd hebben.

Uit tabel 2.4 blijkt dat 100% van de ondervraagden elementen van de contextuele benadering gebruikt.

Online vragenlijst:

100% van de ondervraagden heeft geen contextuele opleiding gevolgd.

Gebruik van elementen uit de theorie van de contextuele benadering:

10% - nooit

48 % - soms

39% - vaak

3% - zeer vaak

90 % gebruikt dus elementen van de contextuele benadering.

Hoe ze aan die kennis zijn gekomen:

40% - Tijdens de opleiding

De overige gegevens van de medewerkers die de online vragenlijst ingevuld hebben worden gezien de geringe representativiteit en percentages verder niet genoemd in deze conclusie.

Eindconclusie

De gegevens uit de online vragenlijst zijn nauwelijks representatief. Daarnaast is het moeilijk voor de mensen die wij ondervraagd hebben precies te zeggen hoeveel mensen de contextuele benadering gebruiken en in welke mate. Om hier achter te komen is nader onderzoek nodig en een ondervraging aan iedere medewerker persoonlijk.

Onze voorzichtige conclusie is dat weinig medewerkers een contextuele opleiding gedaan hebben.

Desondanks worden er door het overgrote deel van de medewerkers van BJZ elementen uit de contextuele benadering gebruikt. De voornaamste reden hiervoor is dat zij tijdens hun opleiding kennis hebben gemaakt met de contextuele benadering.

Daarbij geeft 57% van de ondervraagden aan dat oudere medewerkers de contextuele benadering gebruiken, omdat dit vroeger meer in de hulpverlening aanwezig was. We spreken dan over ongeveer 10% van de medewerkers van BJZ.

Om een duidelijker antwoord te krijgen op deze vraag is het nodig om nader onderzoeken te doen. Hierover zullen wij ook enkele aanbevelingen doen in hoofdstuk 6.2.

5.1.5 Hoe en waar zijn medewerkers die de contextuele benadering gebruiken geschoold? Is hierin nog verschil per provincie, afdeling, functie of opleiding?

Hoe en waar contextueel geschoold (tabel 1.2)

Interviews:

Limburg:	Cursus Contextuele Hulpverlening,	Leren over Leven (intern bij BJZ)
Gelderland:	Opleiding Contextuele Hulpverlening,	CHE
Noord-Brabant 1:	Opleiding Contextuele Hulpverlening,	CHE
Noord-Brabant 2:	Opleiding Contextuele Hulpverlening,	Leren over Leven in België
Zuid-Holland:	Master Contextuele Hulpverlening,	CHE

Online vragenlijst:

100% heeft geen contextuele opleiding gedaan.

Motivatie (tabel 1.3)

Interviews:

Van de ondervraagden die een contextuele opleiding of cursus gevolgd hebben geeft 40 % aan dat ze vonden dat ze onvoldoende kennis van de contextuele benadering hadden. Één van hen geeft daarnaast aan geïnspireerd te zijn door collega's en het werk zelf.

Van de ondervraagden geeft 20 % aan dat ze een opleiding Contextuele Hulpverlening is gaan volgen door dat ze nieuwsgierig werd naar het onderwerp tijdens een eerder gevold keuzevak met als onderwerp contextuele benadering.

40% van de ondervraagden die de opleiding gedaan hebben gaven geen antwoord.

Online vragenlijst:

100% heeft geen contextuele opleiding gedaan.

Eindconclusie:

Gezien de resultaten is het waarschijnlijk dat de CHE en Leren over Leven de twee grootste scholen zijn waar BJZ medewerkers een scholing volgen. Dit zijn de enige twee scholen die we tijdens ons onderzoek onder contextueel opgeleide BJZ medewerkers tegen zijn gekomen. Omdat wij de drie ondervraagden die een contextuele opleiding gedaan hebben aan de CHE zelf benaderd hebben, willen we deze conclusie met voorzichtigheid uitspreken.

Over een verband tussen, provincie, afdeling, functie of opleiding is gezien de geringe input weinig te zeggen. Waarschijnlijk zullen medewerkers die in het zuiden van Nederland werken eerder kiezen om hun opleiding in België te doen.

Interessant om te weten is dat het scholingsbestand van de CHE vanaf het jaar 2002 is nagekeken op studenten die een contextuele opleiding gedaan hebben en bij BJZ werkzaam zijn. Hierin waren dus drie studenten in terug te vinden. Dit geringe percentage laat zien dat er waarschijnlijk weinig BJZ medewerkers contextueel geschoold zijn, zoals wij eerder concludeerden (paragraaf 5.1.5).

5.1.6 Welk beleid heeft BJZ rondom de scholing in de contextuele benadering van medewerkers?

Ondersteuning vanuit BJZ (tabel 1.4)

Drie van de ondervraagden die een contextuele opleiding gedaan hebben is gevraagd naar de ondersteuning die ze van BJZ hierin hebben gekregen.

Alle drie (60%) geven aan de opleiding op eigen initiatief gedaan te hebben en 2 (40%) van hen kregen wel (wat) financiële ondersteuning. 1 van hen (20%) kreeg geen financiële ondersteuning.

Scholing (tabel 2.6)

We zien dat 100% van de ondervraagden zegt dat de contextuele benadering niet in het scholingsbeleid is opgenomen. 71% geeft daarbij aan dat BJZ de opleidingen en cursussen bepaalt die de medewerkers volgen. Daarbij is opvallend dat we tijdens de interviews van drie ondervraagden (43%) te horen kregen (tabel 2.7) dat gedragswetenschappers of andere mensen met een staffunctie niet standaard contextueel geschoold moeten zijn. 'En het vreemde is bijvoorbeeld dat wij hier met gezinnen werken, maar er is geen een systeemtherapeut/werker standaard in dienst. Nergens bij BJZ, dat vind ik wel vreemd' (interview Evert-Jan Korving, 29 maart 2011). Alle drie (43%) de medewerkers vinden dat dit wel zou moeten.

Na de opleiding (tabel 2.8)

Twee van de medewerkers (40%) die een contextuele opleiding gedaan hebben gaven aan wat er in hun werk bij BJZ is veranderd na de opleiding.

Beiden (40%) gaven aan dat ze na het volgen van een contextuele cursus of opleiding beter zijn in het signaleren en analyseren. Één (GE) geeft daarnaast aan dat hij minder doorverwees, meer voldoening heeft in het werk en minder krampachtig te werk gaat. De ander (L) gaf daarnaast aan dat ze beter kan signaleren en analyseren ook meer bewust van zichzelf en haar zwakke en sterke kanten is, sterker in het werk staat en dat de cliënten er baat bij hebben.

Mening contextuele benadering (tabel 2.5)

Interviews:

We hebben alle ondervraagden gevraagd hoe zij aankijken tegen het gebruik van de contextuele benadering bij BJZ. Daarbij geven allen (100%) aan dat de contextuele benadering een meerwaarde heeft voor BJZ. Twee van hen (29%) geven daarnaast aan dat het zelfs noodzakelijk is. Één (14%) geeft aan dat het één (van de vele) benaderingen is die gebruikt kan worden.

Online vragenlijst:

- | | | |
|-----|---|---|
| 19% | - | sommige elementen spreken me aan |
| 42% | - | de grote lijn spreekt me aan |
| 32% | - | spreekt me erg aan |
| 7% | - | door onvoldoende kennis heb ik geen mening. |

93% spreekt de theorie van de contextuele benadering in meerdere of mindere mate dus aan.

De meerwaarde van de contextuele benadering voor BJZ

Interviews: (tabel 2.8 en 7.1)

Twee van de ondervraagden (40%) hebben aangegeven wat er veranderd in je werk bij BJZ wanneer je een contextuele opleiding gedaan hebt. De dingen die zijn noemen zijn belangrijke en positieve punten, ook voor BJZ als organisatie.

Literatuuronderzoek:

De contextuele benadering kan een belangrijke rol spelen voor zowel de cliënten als de medewerkers van BJZ. Medewerkers van BJZ kunnen door de contextuele benadering dingen verklaren en uitleggen aan cliënten. Ze

bieden daarmee aangrijpingspunten zodat de situatie weer perspectief biedt waardoor de cliënten motivatie krijgen om zich weer in te zetten. Door het werken met de contextuele benadering krijgen de medewerkers van BJZ antwoorden op vragen waarmee ze dagelijks geconfronteerd worden. Door de contextuele visie vinden zij dan ook antwoorden op de vragen rondom de complexiteit van hun werkt terrein waardoor ze constructief te werk kunnen gaan (Heylen en Janssens, 2001, p. 21).

De meerwaarde van het gebruik van de contextuele benadering door de BJZ medewerker uit zich op de volgende terreinen:

- De BJZ-medewerker wordt erkend in de beschikbare ruimte van zijn opdracht en er wordt rekening gehouden met zijn noden en vragen.
- De BJZ-medewerker creëert een positieve instelling/houding door zich niet uitsluitend te richten op de problemen en hun negatieve invloeden.
- De afbakening van de mogelijkheden van de BJZ-medewerker wordt als basisgegeven erkend en hulpverleningsdoelen worden hierop afgesteld (Heylen en Janssens, 2001, p. 30).

De meerwaarde van het gebruik van de contextuele benadering voor de BJZ-medewerker uit zich onder andere op de volgende terreinen:

- Doordat de cliënt zich gerespecteerd voelt in zijn of haar problemen op het gebied van de vierde dimensie zal de cliënt eerder bereid zijn om in beweging te komen en te veranderen.
- Een belangrijk element van de contextuele benadering is dat de hulpverlener de cliënt geen stempel op drukt met slecht of goed of juist of onjuist. Doordat de BJZ medewerker de cliënt niet beoordeeld voelen zij zich meer gerespecteerd in hun problemen in relaties. Ook al gaat het om problemen die afwijken van wat de maatschappelijke regels voorschrijven.
- Doordat de BJZ-medewerker bewust en actief werkt met de personen uit de omgeving van de cliënt, erkent de BJZ-medewerker alle personen uit de omgeving van de cliënt voor de inbreng en zijn of haar betekenis daaraan.

Eindconclusie:

De contextuele benadering is niet aanwezig in het scholingsbeleid van BJZ. Medewerkers mogen wel op eigen initiatief een scholing volgen. Het is per provincie en locatie afhankelijk of de medewerker dan financieel ondersteund wordt.

Daarbij is nog een interessant weetje dat een medewerker van BZJ Limburg – die we verder niet hebben geïnterviewd maar die we wel telefonisch gesproken hebben – het volgende zei: ‘BJZ heeft op dit moment andere prioriteiten op het gebied van scholing’.

Hieraan willen we een conclusie binden die niet echt antwoord geeft op de onderzoeksvraag, maar wel belangrijke informatie geeft:

Uit de informatie die de ondervraagden geven kunnen we concluderen dat er een kloof zit tussen het scholingsbeleid van BJZ en dat wat medewerkers van BJZ belangrijk en/of interessant vinden voor hun werk. Alle ondervraagden vinden dat de contextuele benadering een meerwaarde heeft of zelfs noodzakelijk is voor het werk bij BJZ. Ook uit literatuuronderzoek is gebleken dat de contextuele benadering een meerwaarde heeft voor de BJZ-medewerker en de cliënt.

Er blijkt dus draagvlak te zijn voor het gebruik van de contextuele benadering onder de medewerkers van BJZ. BJZ zelf stimuleert de scholing en het gebruik van de contextuele benadering niet.

Daarbij is wel belangrijk te melden dat iedere provinciale BJZ zelf weinig te zeggen heeft over het beleid. De eisen rondom het beleid en de werkwijze van BJZ worden bepaald door de overheid (Wet op Jeugdzorg), Jeugdzorg Nederland en dergelijke (Hoofdstuk 1 en tabel 3.1).

Om te weten hoe de contextuele benadering toch meer kan integreren in het (scholings)beleid van BJZ is verder onderzoek nodig. Wij zullen hiervoor in hoofdstuk 6.2 enkele aanbevelingen doen.

5.1.7 Wanneer gebruiken medewerkers de contextuele benadering? (standaard of bijv. alleen bij bepaalde problematiek)

Gezien de resultaten van ons onderzoek kunnen wij geen goed antwoord geven op deze vraag.

Daarnaast kwamen we er tijdens ons onderzoek achter dat je niet echt over 'wanneer' kunt spreken bij de contextuele benadering. Zoals blijkt uit tabel 2.4 vinden de ondervraagden die een contextuele opleiding gevolgd hebben dat het gebruik van contextuele benadering gebruiken vooral een houding die overal in verweven zit. Zoals Hans Timmerman zegt: 'Je moet om te beginnen contextueel kunnen denken'.

Daarom willen we de deelvraag anders formuleren: Waarom gebruiken medewerkers de contextuele benadering?

Waarom wordt de contextuele benadering wel gebruikt binnen BJZ

Interview: (Tabel 2.2)

Grootste reden dat de contextuele benadering gebruikt wordt is 'de oudere medewerker', 57%

Daarna wordt persoonlijke voorkeur van medewerkers het vaakst genoemd, 43 %

Dan volgen 'persoonlijke voorkeur leidinggevende' en 'nodig gezien de taak van BJZ', beide 29%

Afhankelijk per casus, 14%

Geen antwoord, 14%

Online vragenlijst:

26 %	-	past bij mijn werksoort en doelgroep
20%	-	sluit aan bij mijn visie op de mens
15%	-	ik werk eclectisch en er zijn elementen bruikbaar
13 %	-	relationele ethiek is een goede aanvulling op de hulpverlening
12 %	-	gebleken effectiviteit
10%	-	cliënten herkenning zich in de theorie
4%	-	geen

Waarom wordt de contextuele benadering niet gebruikt binnen BJZ

Interview: (tabel 2.3)

De belangrijkste reden waarom de contextuele benadering bij BJZ niet gebruikt wordt is dat de inhoudelijke kennis ontbreekt, 86%.

De reden die daarna het meest wordt genoemd is dat jongere medewerkers dit niet standaard in hun opleiding gehad hebben, 57 %.

Door twee ondervraagden wordt genoemd dat het onnodig is gezien de taak van BJZ om contextueel te werken.

Daarnaast vinden zij dat er al contextueel gewerkt wordt, beide 29%.

Online vragenlijst:

Gebruik andere methodiek	-	3%
Beschikt over onvoldoende kennis	-	11%
Instelling maakt andere keuzes	-	11%
Casus vraagt om een andere benadering	-	5%
Het vraagt een te lang proces	-	5%
Geen	-	65%

Eindconclusie:

De belangrijkste reden waarom de contextuele benadering wel gebruikt wordt is de leeftijd van medewerkers.

Dit is tegelijkertijd ook een belangrijke reden waarom de contextuele benadering niet gebruikt wordt. De oudere

medewerker werkt er volgens de ondervraagden meer mee dan de jongere medewerker, omdat de contextuele benadering vroeger meer aanwezig was in werk en opleiding.

Nog een belangrijke reden waarom de contextuele benadering gebruikt wordt is de persoonlijke voorkeur van medewerkers en/of leidinggevende. Ook uit de online vragenlijst blijken een aantal persoonlijke factoren een rol te spelen om de contextuele benadering te gebruiken.

De belangrijkste reden waarom de contextuele benadering niet gebruikt wordt is volgens de ondervraagden dat de inhoudelijke kennis over de contextuele benadering ontbreekt. Eerder hebben we geconcludeerd dat weinig BJZ medewerkers contextueel geschoold zijn (paragraaf 5.1.5). Het ontbreken van inhoudelijke kennis van de contextuele benadering lijkt dan ook een logisch gevolg. 11% van de medewerkers die de enquête ingevuld hebben, vinden ook dat ze over onvoldoende kennis beschikken.

V n de ondervraagden vindt 29% het gebruik van de contextuele benadering niet nodig gezien de taak van BJZ en 29% vindt het gebruik juist wel nodig gezien de taak van BJZ.

De overige gegevens van de medewerkers die de online vragenlijst ingevuld hebben worden gezien de geringe representativiteit en percentages verder niet genoemd in deze eindconclusie.

5.1.8 Welke elementen uit de contextuele benadering gebruiken medewerkers wanneer zij deze toepassen? (tabel 2.4)

Eindconclusie:

Van de ondervraagden benoemden 4 ondervraagden geen (1daarnaast wèl) losse contextuele elementen die ze toepassen. Dat zegt niet dat ze geen contextuele elementen toepassen. Ze gaven aan dat de contextuele benadering in je houding zit, dat het in heel je werkwijze aanwezig is. De elementen worden daarmee toegepast.

De volgende elementen zijn wel genoemd:

Meerzijdige partijdigheid is het meest gebruikte element, 57%.

Daarna het zoeken naar en inzetten van hulpbronnen(verbindend werken), 43%.

Roulerende rekening en loyaliteit zijn door 29% genoemd.

Parentificatie en ontschuldigingsproces, beide 14%.

5.1.9 Heeft de contextuele benadering een plek in de hulpverleningsmethodiek van BJZ? Zo ja, welke?

Interviews: (tabel 4.1)

Van de ondervraagden vindt 43% dat er contextuele elementen in de huidige methodieken zitten, 29% vindt dit niet.

Van de ondervraagden vinden 43% dat je de huidige methodieken kunt gebruiken om contextueel te werken. 29% van de ondervraagden vinden dat de huidige methodieken vooral gericht zijn op oplossingsgericht werken. 14% van de ondervraagden vindt de huidige methodieken een belemmering om contextueel te werken.

Literatuuronderzoek:

Samenvattend kunnen we zeggen dat de Deltamethode overeenkomsten heeft met de elementen van de contextuele benadering. Zo komen de elementen vanuit de contextuele benadering als ‘hulpbronnen’, ‘verbindend werken en aanzetten tot actie’, ‘zelfafbakening’, ‘kijken naar de kracht van de cliënt’ en ‘meerzijdige partijdigheid’ voor in de Deltamethode. Ook wordt bij de Deltamethode, net zoals bij de contextuele benadering, gebruik gemaakt van werkbegeleiding, intervisie, supervisie en casuïstiek.

Verschillen tussen de Deltamethode en de elementen van de contextuele benadering is dat er vanuit de Deltamethode meer gericht gewerkt wordt met het kind (hoewel ouders, familieleden, en overige betrokkenen ook bij het kind betrokken worden staat het kind als eerst centraal). Vanuit de contextuele benadering staat het kind ook centraal maar nog meer vanuit de context van het kind.

Samenvattend kunnen we zeggen dat Signs of Safety overeenkomsten heeft met de elementen van de contextuele benadering. Zo komen de elementen vanuit de contextuele benadering als ‘kijken naar de kracht van de cliënt’ en ‘hulpbronnen’ naar voren.

Verschil tussen Signs of Safety en een element van de contextuele benadering is dat Signs of Safety met een plan werkt en dat vanuit de contextuele benadering ook met een plan gewerkt wordt maar dat het proces het proces gelaten wordt. Vanuit Signs of Safety wordt eraan gewerkt om bepaalde doelen binnen een bepaalde termijn te behalen. Vanuit de contextuele benadering wordt de termijn van het behalen van de doelen aan de cliënt over gelaten en sluit de hulpverlener daarbij aan.

Eindconclusie:

De contextuele benadering heeft een plek in de hulpverleningsmethodiek van BJZ. 43% van de ondervraagden geeft dit aan en het literatuuronderzoek bevestigt dit.

De resultaten van de interviews zijn niet overtuigend genoeg om te zeggen dat de contextuele benadering een grote plek heeft in de hulpverleningsmethodiek. We willen dus voorzichtig zijn met onze conclusie.

Hans Timmerman van BJZ Noord-Brabant geeft aan dat je als medewerker vooral zelf invloed hebt op het gebruik van de contextuele benadering in de huidige methodieken: ‘Het is dus afhankelijk van de persoon hoe je de delta invult’.

Uit tabel 6.1 blijkt dat 43% van de ondervraagden vindt dat er bij BJZ vrijheid is om anders te werken. 43% van de ondervraagden vindt dat je de huidige methodieken kunt gebruiken om contextueel te werken. Het feit dat de medewerkers die wij geïnterviewd hebben ook allemaal met de contextuele benadering werken wijst uit dat er bij BJZ wel de mogelijkheid is om contextueel te werken, maar dat dit afhankelijk is van de medewerker.

Om te kijken hoe groot dat percentage is, of medewerkers ook daadwerkelijk de contextuele benadering gebruiken en op welke manier ze dit doen is verder onderzoek nodig. Hierover zullen we aanbevelingen doen in hoofdstuk 6.2

Tenslotte willen we nog noemen wat we ook in de eindconclusie van 4.1.7 genoemd hebben. Namelijk dat iedere provinciale BJZ zelf weinig te zeggen heeft over het beleid. De eisen rondom het beleid en de werkwijze van

BJZ worden bepaald door de overheid (wet op jeugdzorg), Jeugdzorg Nederland en dergelijke (Hoofdstuk 1 en tabel 3.1).

5.1.10 Hoofdvraag: wordt de contextuele benadering binnen Bureau Jeugdzorg toegepast? Zo ja, op welke schaal en op welke manier?

Het antwoord op onze onderzoeksvraag is dat de contextuele benadering binnen Bureau Jeugdzorg toegepast wordt.

Er zijn een aantal medewerkers binnen BJZ contextueel opgeleid, hoeveel dit er zijn is moeilijk te zeggen. Wat we wel kunnen zeggen is dat dit er waarschijnlijk niet veel zijn.

Uit ons onderzoek is gebleken dat medewerkers van BJZ wel elementen van de contextuele benadering gebruiken. Deze kennis hebben ze vanuit hun opleiding.

In het scholingsbeleid van BJZ heeft de contextuele benadering geen plek.

In de hulpverleningsmethodiek van BJZ zijn enkele elementen van de contextuele benadering terug te vinden.

Er blijkt draagvlak te zijn onder de medewerkers van BJZ voor het gebruik van de contextuele benadering en eventueel het volgen van een opleiding hierin.

Medewerkers vinden dat de contextuele benadering een meerwaarde heeft of zelfs noodzakelijk is voor het werk bij BJZ. Ook uit literatuuronderzoek is gebleken dat de contextuele benadering een meerwaarde heeft voor de BJZ- medewerker en de cliënt.

Tot slot willen wij als onderzoekers een kanttekening plaatsen bij deze onderzoeksuitkomst. Vooral uit de online vragenlijst bleek dat veel medewerkers van BJZ (elementen uit) de contextuele benadering gebruiken. Uit de interviews en online vragenlijst blijkt dat waarschijnlijk weinig medewerkers contextueel opgeleid zijn en veel geven ook aan dat inhoudelijke kennis over de contextuele benadering ontbreekt. Gezien de geringe aandacht (naar mening van de onderzoekers) die er tijdens een hbo-opleiding aan de contextuele benadering besteedt wordt vinden wij het discutabel of de medewerkers ook daadwerkelijk contextueel werken.

In verband hiermee willen wij een citaat aanhalen uit de inleiding van het boek *Leren over leven en loyaliteit*: *‘werkelijk deskundig contextueel werken vraagt echter intensieve en zorgvuldige studie van het begrippenkader en verder doorwerken en doorvoelen wat dit in de eigen context van de hulpverlener betekent, om dit ook in het leven en de context van de cliënten goed te kunnen taxeren. Om de basishouding van meerzijdige partijdigheid in de praktijk te kunnen waarmaken en cliënten te helpen bij hun individuatie in verbondenheid is een volgehouden en langdurige training nodig.(...) Het grote gevaar van oppervlakkig en dus niet goed begrepen contextueel werken is dat het een normerende benadering wordt, die te veel uit is op verbinding, en mensen te weinig steunt in hun autonomie en individuatie (Michielsens e.a., 2005, p.15).’*

5.2 Aanbevelingen

5.2.1 Aanbevelingen vanuit BJZ-medewerkers

Tijdens ons onderzoek hebben we gevraagd of medewerkers suggesties, aanbevelingen of tips hebben rondom de verdere integratie van de contextuele benadering bij BJZ.

Interviews:

Limburg

Wim Janssen

‘Ik denk dat het begint met het erkennen van dat er veel besluiten uit veiligheidsoogpunt worden gemaakt en niet in belang van kinderen. Daar begint het mee. Maar ik denk dat er teveel BJZ’s bang zijn dat ze besluiten nemen die achteraf niet de juiste blijken te zijn.

Het begint denk ik met de leiding die daar het voorbeeld in geeft en die tegen de medewerkers zegt: ‘wat je doet is goed’. BJZ’s zijn heel hiërarchisch georganiseerd met allemaal hulpverleners die allemaal verantwoording af moeten leggen. En dat is het tegenovergestelde van geef vertrouwen aan daar waar het waar gemaakt kan worden.’

Gelderland (Ede)

Evert-Jan Korving

‘We hebben hier vier teams en zij doen casuïstiekbesprekingen. 1x per 2 weken. Dat is een moment waarop dat zou kunnen. Daarnaast de Triade-momenten – een moment voordat je belangrijke keuzes gaat maken in een gezin – met de Gedragswetenschapper, teamleider en gezinsvoogd. Dat zijn allebei momenten waar iemand met een systeemblik bij zou moeten zijn. Dat lijkt mij waardevol. Vooral die visie en kijk op systeeminteractie zou heel goed zijn.’

Noord-Brabant

Hans Timmerman

‘Een grote duw/steun in de rug zou volgens mij een beroepsregistratie zijn. Als dat zou komen en je kreeg daarbij een verplichte scholing en bijscholing. Een soort BIG registratie. En dan moeten mensen in zichzelf investeren. En dan zouden mensen voor de punten wel eens een dergelijk opleiding kunnen gaan doen.

‘Het is een beroep, net als een arts die is arts. Nu is het zo je bent maatschappelijk werker en je voert de functie jeugdbeschermer uit, maar je hoeft geen dingen te doen om het te blijven. Ik vind eigenlijk dat je jaarlijks een bijscholing moet doen. Met een tuchtcollege en de CAO die een beetje meewerkt. Met een spaarspotje voor dit soort dingen.’

Gelderland (Arnhem)

Hans Tim

‘De contextuele benadering moet meer benadrukt worden. Tegenwoordig wordt alles op inhoud benadrukt en ik wil dat het meer op betrekkningsniveau benadrukt wordt.

Er zou verplicht gesteld moeten worden dat elke medewerker een bredere visie ontwikkeld over hoe je naar jezelf kijkt en hoe je naar je medemens kijkt. Jongere medewerkers kunnen al moeilijker naar zichzelf kijken omdat ze nog weinig ervaring hebben.

Je moet mensen scholen en daar moet je tijd en energie in steken. Na 4 à 5 jaar heb je pas reikwijdte voor deze baan, maar de meeste jongere medewerkers hebben het dan al gezien en zoeken een andere baan.

Wat goed zou zijn, is om een jongere medewerker aan een oudere medewerker te “koppelen” om zo te kunnen leren.

Men is zo gejaagd tegenwoordig, de ene methode is ingegaan en dan staat de volgende methode al weer op de stoep. Men moet eens langer nadenken over een methodiek en daar langer bij stil staan. Er zitten te veel mensen met allemaal een idee en een visie te werken aan een methode waardoor er steeds meer methodes ontstaan.

Daardoor wordt alles te ingewikkeld.

Iedereen maakt zijn eigen baan terwijl ze de echte functie vergeten. Als ouders niet thuis zijn worden kinderen niet opgevoed. Als directeuren niet op hun plek zitten weten de medewerkers hun functie niet meer. Er wordt niemand meer aangesproken en niemand wil het vervelende werk doen.'

Zuid-Holland

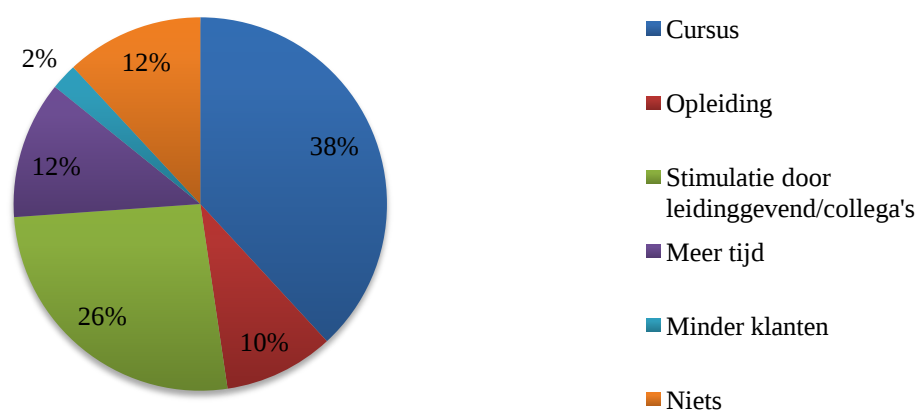
Liesbeth de Visser

'In de eerste plaats heb je enthousiaste medewerkers nodig die geïnteresseerd zijn in en het belang inzien van systeemgericht werken. Het is dus van belang dat hier bij personeelswerving op gefocust wordt. Hoewel vaak de indruk gewekt wordt dat dit wel gebeurt, blijkt daar in de praktijk vrijwel geen sprake van te zijn, voornamelijk bij de Toegang. Dit heeft voor een groot deel te maken met het feit dat BJZ een indicatieorgaan is geworden. Kijk maar naar het VIB (Verbeterde Indicatiestelling Bureau Jeugdzorg. Cruciale vragen (die in het verleden wel in het AIB stonden) - met betrekking tot de achtergrond van ouders - zijn geschrapt. De focus binnen BJZ is komen liggen op het uitsluiten van extreme escalaties (denk aan bijv. het Maas-meisje).'

Online vragenlijst:

Wat is er nodig om de contextuele benadering meer in te zetten tijdens het werk?	Aantal keer ingevuld	Procent
Cursus	16	38,10
Opleiding	4	9,52
Stimulatie door leidinggevende/collega's	11	26,19
Meer tijd	5	11,91
Niets	5	11,91
Minder klanten	1	2,28
Totaal	42	100

Wat is er meer nodig om de contextuele benadering meer in te zetten tijdens het werk?



5.2.2 Waar rekening mee gehouden moet worden wanneer de contextuele benadering bij BJZ verder geïntegreerd zou worden.

- Belangrijke factoren

In tabel 3.1 is door de interviews in kaart gebracht welke factoren invloed hebben op de manier van werken bij BJZ. Als belangrijkste factor kwam daar ‘maatschappij en politiek’ (71%) uit. Daarna ‘angst voor falen/catastrofes’ (57%) en ‘Jeugdzorg Nederland’ (57%). Daarnaast is ook ‘media’ (29%) een factor. Wanneer er door het ICB gekeken wordt naar hoe de contextuele benadering het best bij BJZ geïntegreerd wordt lijkt het ons belangrijk om deze factoren een plaats te geven, mee te nemen en zoals bij 4.2.3 beschreven is, verder te onderzoeken.

- Voorbeeld

Om een beeld te vormen van hoe de integratie van de contextuele benadering vorm gegeven kan worden hebben we tijdens ons interview bij ‘De Rading’ gevraagd hoe dit bij hen gegaan is. We kregen dit antwoord: ‘Ja, dat is al wel heel lang geleden. Maar volgens mij hadden we een binnenkring en een buitenkring. De binnenkring werd gemobiliseerd om dat eigenlijk als een soort olievlek binnen de organisatie te verspreiden. Zodat iedereen de gelegenheid kreeg om het contextuele gedachtegoed goed te leren kennen. Zodat er ook binnen de groepen mee gewerkt ging worden. Ieder jaar wordt er nu een basistraining gegeven en we proberen ook ieder jaar een vervolgtraining te geven. Elk jaar een basistraining en een vervolgtraining. 4x 2 dagen + supervisie = 8 theoriedagen en 4 supervisiedagen. Vervolgtraining 12 keer per jaar. Ja, vervolgtraining mogen ze zelf kiezen. Voor je de basistraining krijgt, moet je wel een jaar in dienst zijn.’

5.2.3 Aanbevelingen voor verder onderzoek

- Onderzoek naar de contextuele scholing van BJZ medewerkers

Om goed antwoord te kunnen geven op de vraag hoeveel medewerkers een contextuele opleiding gedaan hebben is verder onderzoek nodig.

Dit kan volgens ons het beste door een enquête te houden onder de medewerkers. Zoals u in ons onderzoek heeft kunnen lezen hebben wij dit ook geprobeerd. Onze ervaring is dat BJZ niet meewerkt met enquêtes. Het is bij één locatie gelukt omdat ze Nienke daar persoonlijk kennen.

Wanneer dit dus nogmaals geprobeerd wordt, is het goed daarmee rekening te houden.

- Onderzoek naar de inhoudelijke keuzes voor de ontwikkeling van beleid voor BJZ

In de conclusies kunt u vinden dat Jeugdzorg Nederland en de overheid veel invloed hebben op het beleid van BJZ. Het zou goed zijn om te weten waarom op die plekken wel en/of niet wordt gekozen om de contextuele benadering te gebruiken bij BJZ. Hiervoor willen wij een nader onderzoek aanbevelen.

Bij iedere provinciale BJZ zijn ook beleidsmedewerkers in dienst. Het lijkt ons goed hen in verband met een dergelijk onderzoek ook te spreken.

- Onderzoek naar de hulpverleningsmethodieken

Niet alle hulpverleningsmethodieken van BJZ zijn onderzocht. De afdelingen ‘toegang’ en ‘jeugdreclassering’ maken gebruik van andere methodieken. Al zijn er wel overeenkomsten met de methodieken die al onderzocht zijn. Hier zou nog verder onderzoek naar gedaan kunnen worden.

6. GERAADPLEEGDE LITERATUUR

Boeken

- Baarda, De Goede en Teunissen (2009). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. (pp. 224-256, 314-334, 340-348). Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers
- Heylen, Janssens (2001). *Het contextuele denken: Een methodiekontwikkeling voor het welzijnswerk*. (pp. 21-34, 47). Leuven/Leusden: Acco
- Michielsens, Van Mulligen & Hermkens (2005). *Leren over leven in loyaliteit: over contextuele hulpverlening*. (pp. 15, 279, 281, 283, 284, 286). Leuven/Voorburg: Acco
- Nagy, I.B. (2000). *De grondbeginselen van de contextuele benadering*. (pp. ...²) Haarlem: De Toorts
- Onderwaater, A. (2009). *De onverbreekelijke band: Inleiding & ontwikkeling in de contextuele therapie van Nagy*. (pp. 33, 34, 48-76, 86, 90, 96, 97, 98, 105, 112-120). Amsterdam: Pearson

Internetsites

- Bartelink, C. (2010). *Deltamethode*. Geraadpleegd op 4 april 2011, <http://www.nji.nl/DossierDownloads/DELTAMETHODE.PDF>
- Bartelink, C. (2010) *Signs of Safety*. Geraadpleegd op 6 april 2011, <http://www.nji.nl/DossierDownloads/SIGNSOFSAFETY.PDF>
- Bureau Jeugdzorg. (n.d.). *Wat is Bureau Jeugdzorg?* Geraadpleegd op 1 april 2011, http://www.bureaujeugdzorg.info/Wat_is_bureau_jeugdzorg/
- Bureau Jeugdzorg. (n.d.) *Hoe kan Bureau Jeugdzorg helpen?* Geraadpleegd op 30 maart 2011, http://www.bureaujeugdzorg.info/Hoe_kunnen_wij_je_helpen/
- Jeugdzorg Noord-Brabant (n.d.). *Toegang jeugdzorg*. Geraadpleegd op 21 april 2011, <http://www.jeugdzorg-nb.nl/bjz.net?id=4213>
- Christelijke Hogeschool Ede. (n.d.). Instituut Contextuele Benadering. Geraadpleegd op 2 mei 2011, <http://topshare.che.nl/icb/306239>
- Tweede kamer. (2001-2002). *Regeling van de aanspraak op, de toegang tot en de bekostiging van jeugdzorg (Wet op de jeugdzorg)*. Geraadpleegd op 1 april 2001, <http://www.ggzbeleid.nl/pdfjeugdzorg/28168nr1.pdf>
- Wikipedia. (2010). *Iván Böszörményi-Nagy*. Geraadpleegd op 30 maart 2011, http://nl.wikipedia.org/wiki/Iv%C3%A1n_B%C3%B6sz%C3%B6rm%C3%A9nyi-Nagy

² De paginanummers uit dit boek kunnen wij helaas niet vermelden. Voor het maken van de literatuurlijst hadden we dit boek op de CHE gereserveerd maar bij het ophalen bleek er een fout te zijn gemaakt en was dit boek uitgeleend.

We hopen dat u dit onderzoeksverslag met plezier en interesse hebt gelezen en dat u meer of nieuwe inzichten heeft gekregen in de contextuele benadering. Daarnaast hopen we dat door middel van dit onderzoek mensen zich bewust worden dat het gebruik van de contextuele benadering in het werkveld van Bureau Jeugdzorg een meerwaarde heeft.

Voor ons was dit een periode waarin onze interesse in de contextuele benadering steeds meer gegroeid is. Door literatuuronderzoek en het afnemen van interviews kregen we steeds meer helder wat de contextuele benadering inhoudt. Ook kregen we door het afnemen van interviews steeds meer een beeld of de contextuele benadering is geïntegreerd bij Bureau Jeugdzorg en de manier waarop.

Voor ons was dit ook een zeer spannende periode. Door de ziekte van de moeder van Nienke werd onze afstudeerperiode extra spannend en onzeker. We wisten niet wat ons, maar vooral Nienke, te wachten stond. Toch zijn we vol vertrouwen de weg van het afstuderen ingeslagen en mochten we tot het voltooien van ons afstudeerproduct komen. Ondanks de omstandigheden waarin we dit onderzoek mochten uitvoeren kunnen we positief terugkijken op deze periode, die voor ons erg verrijkend is geweest.

Tevens zaten er een aantal risico's aan ons onderzoek. Zo wilden we graag bij alle vestigingen van Bureau Jeugdzorg een online vragenlijst verspreiden en hoopten we op zoveel mogelijk reactie zodat ons onderzoek representatief zou zijn. We waren ons ervan bewust dat de respons op online vragenlijsten in het algemeen erg laag is, maar dat één vestiging zou reageren hadden we niet verwacht. Gelukkig hebben we een alternatief gevonden voor de online vragenlijst, het vergelijken van bepaalde methoden die Bureau Jeugdzorg gebruikt met de contextuele benadering.

Daarnaast was het de vraag of we bij genoeg locaties een diepte-interview mochten afnemen. Gelukkig waren 7 medewerkers bereid om mee te werken aan een diepte-interview. In totaal hebben we bij 6 locaties een diepte-interview af mogen nemen, waarvan we bij 1 locatie 2 medewerkers tegelijk hebben geïnterviewd.

Tijdens ons onderzoek zijn we tot de conclusie gekomen dat vrijwel alle ondervraagden (zowel van de interviews als online vragenlijst) kennis hebben van de contextuele benadering. Daarnaast blijkt er onder medewerkers van BJZ draagvlak te zijn voor het werken met de contextuele benadering.

BJZ biedt geen scholing aan op het gebied van de contextuele benadering. Tijdens de interviews proefden we dat de ondervraagden het niet eens zijn met het huidige beleid van BJZ: 'ze zijn te bang, te technisch, er zijn te veel veranderingen, te veel protocollen en er is te weinig inhoudelijke kennis' vingen we tussen de regels door op. Er blijkt dus 'een kloof' te zijn tussen de beleidsmakers en dat wat de uitvoerende werkers belangrijk vinden voor hun werk. Dit vonden wij een interessante en opvallende conclusie.

We kijken terug op een positieve en leerzame periode. Dit alles heeft ons ook als maatschappelijk werkers anders doen leren staan in ons toekomstige werk. De contextuele benadering heeft ons bewust gemaakt van onze houding en de manier van het stellen van vragen. We zijn steeds meer in gaan zien dat het werken met de contextuele benadering meerwaarde heeft.

We hopen dat dit onderzoek een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de contextuele benadering in de Nederlandse hulpverlening.

Nienke Boogaard & Heleen Burger

Lunteren, 10 mei 2011

INTERVIEW BUREAU JEUGDZORG

INLEIDING

Het doel van het onderzoek:

Het doel van ons onderzoek is in kaart brengen of en hoe de contextuele benadering bij BJZ wordt toegepast. Daarmee wordt duidelijk hoe er nog meer en beter met de contextuele benadering gewerkt kan worden. Met deze wetenschap kan het ICB inspelen op het ontbreken of het verder uitbouwen van het contextuele denken in de Nederlandse hulpverlening. Het ICB heeft namelijk als doel het contextuele denken een toonaangevende rol te laten spelen in hulpverlening, pastoraat en onderwijs.

INTRODUCTIEVRAGEN

Wat is uw naam?

Wat is uw functie?

Welke opleiding(en) heeft u gevolgd?

Hoe lang bent u in dienst bij uw huidige werkgever?

Wat is uw werkervaring?

VRAGEN M.B.T. CONTEXTUELE BENADERING

1. Geef uw kennis over de contextuele benadering een cijfer tussen de 0 en de 10, waarbij 0 betekend dat u niets weet en 10 dat u alles weet.
2. Op welke manier heeft u kennis gemaakt met de contextuele benadering?
 - Opleiding
 - Training
 - Cursus
 - Vakliteratuur
 - Werk
 - Eigen interesse
 - Anders, namelijk...
3. Als u een opleiding Contextuele Hulpverlening heeft gevolgd, welke heeft u dan gevolgd?
 - Basisopleiding Contextuele Hulpverlening
 - Post-HBO Contextuele Hulpverlening
 - Master Contextuele Hulpverlening
 - Anders, namelijk...
4. Als u een opleiding Contextuele Hulpverlening heeft gevolgd, waar heeft u die dan gevolgd?
 - Leren over leven

- Christelijke Hogeschool Ede
 - Kern
 - Anders, namelijk...
5. A. Heeft u tijdens een andere opleiding dan de Contextuele Hulpverlening informatie over de contextuele benadering meegekregen? Zo ja, welke opleiding was dit?
B. Wat vindt u van de bestede aandacht aan de theorie?
 6. Past u (elementen van) de contextuele benadering toe in uw werk?
A. Zo ja, kunt u een voorbeeld geven hoe u (elementen van) de contextuele benadering in uw werk toepast?
B. Zijn er situaties waarin u er bewust voor kiest om (elementen van) de contextuele benadering juist wel of juist niet toe te passen? Kunt u aangeven waarom?
C. Als u nooit (elementen van) de contextuele benadering in uw werk toepast, kunt u aangeven waarom?
 7. Wordt u door uw leidinggevenden en/of collega's gestimuleerd om (elementen van) de contextuele benadering toe te passen in uw werk?
A. Zo ja, kunt u aangeven hoe?
B. Zo niet, kunt u aangeven waarom?
 8. Wat zou u, in uw functie, in huis moeten hebben om de contextuele benadering toe te kunnen passen in uw werk?
 9. Wat zou u nodig hebben om de contextuele benadering (meer) in te zetten tijdens uw werk?
- Opleiding
- Training
- Stimulatie door leidinggevende of collega's
- Anders, namelijk...
 10. Wat denkt u dat er binnen Bureau Jeugdzorg nodig is om de medewerkers enthousiast te maken om met de contextuele benadering te werken?
 11. A. Welk beleid heeft Bureau Jeugdzorg rondom de scholing in de contextuele benadering van medewerkers?
B. Wat vindt u hiervan?
 12. Heeft de contextuele benadering een plek in de hulpverleningsmethodiek van Bureau Jeugdzorg?
A. Zo ja, welke?
B. Zo niet, kunt u aangeven waarom?

Bijlage 1:

TOELICHTING OP DE BEGRIPPEN IN DE VRAAGSTELLING

Methodiek:

Met methodiek bedoelen we de principes, regels, theorieën en uitgangspunten van een bepaalde methode gebruikt door een instelling.

Beleid:

Het geheel aan opvattingen (visie en missie) over de te realiseren doelstellingen. Daarbij horend de acties, uitgezet in tijd, en de benodigde middelen om deze doelstellingen te bereiken.

Contextuele benadering:

De contextuele therapie vindt haar pijlers op vier niveaus of dimensies:

- De dimensie van de feiten (geboortedatum, woonplaats, baan, levensgebeurtenissen)
- De dimensie van de psychologie (gevoel en innerlijk van het individu)
- De dimensie van de interacties (systeemtheorie)
- De dimensie van de relationele ethiek (meer generatie perspectief)

De grondlegger van deze benadering is Ivan Boszormenyi-Nagy. Met context bedoeld hij: de dynamische en ethische verbondenheid van een persoon met andere personen die voor hem of haar betekenisvol zijn. De context omvat zowel iemands huidige relaties, als die uit het verleden en die in de toekomst.

In de theorie staan begrippen als loyaliteit, rechtvaardigheid, de balans van geven en nemen, legaat, verantwoordelijkheid, betrouwbaarheid en dialoog centraal.

Bureau Jeugdzorg:

Op 1 januari 2005 is de nieuwe Wet op de jeugdzorg in werking getreden. Daarin is vastgelegd dat Bureau Jeugdzorg de toegangspoort is voor de gehele jeugdzorg. De medewerkers van Bureau Jeugdzorg beoordelen elk verzoek om hulp. Ze stellen vast welke zorg nodig is. Ze begeleiden kinderen, jongeren en ouders of verwijzen hen door naar andere hulpverleners.

De wettelijke taken van Bureau Jeugdzorg zijn:

- indicatiestelling;
- uitvoering van de taken van het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling;
- uitvoering van jeugdbeschermingsmaatregelen (voogdij, gezinsvoogdij);
- jeugdreclassering.

Bureau Jeugdzorg valt onder toezicht van de Inspectie Jeugdhulpverlening en wordt grotendeels gefinancierd met overheidssubsidies.

BIJLAGE 2: UITGEWERKTE INTERVIEWS VAN BJZ MEDEWEKERS

ALGEMENE INFORMATIE

We hebben zes interviews afgenomen bij de volgende provincies:

Provincie:	Locatie:
Noord-Holland	Haarlem
Limburg	Venray
Gelderland	Ede
Noord-Brabant	Eindhoven
Gelderland	Arnhem
Zuid-Holland	Hoeksche Waard en Goeree-Overflakkee

Data interviews

Noord-Holland	16 maart 2011
Limburg	23 maart 2011
Gelderland (Ede)	29 maart 2011
Noord-Brabant	1 april 2011
Gelderland (Arnhem)	12 april 2011
Zuid-Holland	25 april 2011

Namen geïnterviewden

Noord-Holland	Eef Verbaan
Limburg	Wim Janssen
Gelderland (Ede)	Evert-Jan Korving
Noord-Brabant	Harmke Ruiten en Hans Timmerman
Gelderland (Arnhem)	Hans Tim
Zuid-Holland	Liesbeth de Visser

Leeftijd geïnterviewden

Noord-Holland	52 jaar
Limburg	55 jaar
Gelderland, Ede	± 30 jaar
Noord-Brabant	Harmke Ruiten ± 50 jaar
Noord-Brabant	Hans Timmerman ± 45 jaar
Gelderland, Arnhem	55 jaar
Zuid-Holland	...

Huidige functie geïnterviewden

Noord-Holland	Opleidingsadviseur en intern opleider
Limburg	Unitleider jeugdbescherming en jeugdreclassering
Gelderland, Ede	Medewerker bij het jeugdpreventie team
Noord-Brabant	Harmke Ruiten: Gezinsvoogd
Noord-Brabant	Hans Timmerman: Werkbegeleider, opleider, trainer en interviewer
Gelderland, Arnhem	Jeugdbeschermer
Zuid-Holland	Zorgcoördinator Steunpunt Huiselijk Geweld

Functieomschrijving

Noord-Holland, Eef Verbaan

Functie: Opleidingsadviseur en intern opleider

Maatschappelijk werkers die hier dus komen werken krijgen een interne of hele opleiding voor hun functie. Met daarin onder andere gesprekstrainingen en methodieken. Daar zorg ik voor. Verder ben ik voor de helft opleidingsadviseur. Ik geef individueel opleidingsadvies, maar ook voor een afdeling of groep. Ik doe het stagebeleid en ik onderhoudt contacten met hogescholen.

Limburg, Wim Janssen

Functie: Unitleider jeugdbescherming en jeugdreclassering

Ik ben behalve teamleider van de Jeugdbescherming sinds een jaar ook teamleider van de Jeugdreclassering.

Gelderland (Ede), Evert-Jan Korving

Functie: Medewerker bij het jeugdpreventie team

Het jeugdpreventieteam is een klein onderdeel van BJZ Ede. Het jeugdpreventieteam is eigenlijk een stukje bemoeizorg n.a.v. zorgmeldingen die hier binnenkomen zoals meldingen van huiselijk geweld. Ongevraagde hulp dus eigenlijk.

Daarnaast is het ook de begeleiding van risicojongeren. Dus bijvoorbeeld wanneer wijkagenten jongeren tegenkomen waar ze zorgen om hebben, maar die nog niet binnen het strafrecht vallen worden bij ons gemeld en die begeleiden wij dan.

Dat is de hoofdmoot van mijn werk.

Noord-Brabant, Harmke Ruiten

Functie: Gezinsvoogd

Noord-Brabant, Hans Timmerman

werkbegleider, opleider, trainer en intervisor

Gelderland (Arnhem), Hans Tim

Functie: Jeugdbeschermer

Zuid-Holland Liesbeth de Visser

Functie: Medewerker toegang en jeugdbeschermer/gezinsvoogd

Hoe lang in dienst bij BJZ

Noord-Holland	Eef Verbaan	sinds 1995
Limburg	Wim Janssen	25 jaar
Gelderland (Ede)	Evert-Jan Korving	...
Noord-Brabant	Harmke Ruiten	8 jaar
Noord-Brabant	Hans Timmerman	25 jaar
Gelderland (Arnhem)	Hans Tim	18 jaar
Zuid-Holland	Liesbeth de Visser	...

Eerdere functies bij BJZ

Noord-Holland, Eef Verbaan

Gezinsvoogd

Limburg, Wim Janssen

Gezinsvoogd

Gelderland (Ede), Evert-Jan Korving

Geen

Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

Noord-Brabant, Harmke Ruiten
Geen

Noord-Brabant, Hans Timmerman
Jeugdbeschermer

Gelderland (Arnhem), Hans Tim
Jeugdreclasseerder

Zuid-Holland, Liesbeth de Visser
Toegang en jeugdbeschermer

Werkervaring anders dan BJZ

Noord-Holland, Eef Verbaan
Geen

Limburg, Wim Janssen
Elektricien
GGZ

Gelderland (Ede), Evert-Jan Korving
Geen

Noord-Brabant, Harmke Ruiten
Geen

Noord-Brabant, Hans Timmerman
Geen

Gelderland (Arnhem), Hans Tim
Medewerker in een opvanghuis

Zuid-Holland, Liesbeth de Visser
Verslavingszorg
Steunpunt Huiselijk Geweld

Opleidingen anders dan een contextuele opleiding

Noord-Holland, Eef Verbaan
Pabo, sociale academie, verschillende post-hbo opleidingen

Limburg, Wim Janssen
Elektricien, maatschappelijk werker, Post hbo relatie -en gezinstherapie

Gelderland (Ede), Evert-Jan Korving
Opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

Noord-Brabant, Harmke Ruiten
Opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

Noord-Brabant, Hans Timmerman
MWD, systeemtherapeutische opleiding
Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

Gelderland (Arnhem), Hans Tim
Sociale Academie en onderwijsbevoegdheid

Zuid-Holland, Liesbeth de Visser
HBO Social Work, MWD te Breda

Bijzonderheden

Het interview in Noord-Brabant was met twee personen tegelijk. Een gezinsvoogd en een werkbegeleider.
Het interview met Liesbeth de Visser van BJZ Zuid-Holland is schriftelijk afgenomen. Ze had geen tijd voor een interview. Zij is werkzaam geweest bij BJZ tot 2008, ze werkt nu bij het steunpunt huiselijk geweld en werkt nog nauw samen met BJZ. Dit interview is minder uitgebreid en bevat dus ook informatie van drie jaar geleden.

Interview 1:

Interview BJZ Noord-Holland

Datum: 16 maart 2011
Naam: Eef Verbaan
Werkzaam bij: BJZ Noord-Holland, locatie Haarlem
Functie: Intern opleider van jeugdbeschermer, opleidingsadviseur
Opleiding: Pabo, sociale academie, verschillende post-hbo opleidingen (geen contextuele)
Eerdere functie: gezinsvoogd
Werkzaam bij BJZ: sinds 1995
Leeftijd: 52 jaar

We beginnen met de uitleg van ons onderzoek en de strekking van het interview. En het vragen naar persoonlijke gegevens zoals hierboven vermeld.

Kunt u uw functie wat meer uitleggen?

Maatschappelijk werkers die hier dus komen werken krijgen een interne of hele opleiding voor hun functie. Met daarin onder andere gesprekst rainingen en methodieken. Daar zorg ik voor.

Verder ben ik voor de helft opleidingsadviseur. Ik geef individueel opleidingsadvies, maar ook voor een afdeling of groep.

Ik doe het stagebeleid en ik onderhoudt contacten met hogescholen.

Weet u iets van de contextuele benadering af?

Ja, 'Nagy' zeggen wij.

Wordt het hier gebruikt?

Dat is op zich nog niet zo makkelijk om één, twee, drie te beantwoorden, omdat je per casus of gezin kijkt wat op dat moment de beste hulp is. Maar het uitgangspunt is altijd dat je het hele gezin er zoveel mogelijk bij betreft, dus we werken wel systeemgericht. En heel soms, maar dat is wel individueel afhankelijk, wordt het echt gebruikt. Mensen van mijn leeftijd hebben dat meer, die zijn meer opgeleid met het 'Nagy' gebeuren en zij gebruiken daar dan wel dingen uit. Vooral als ze een gezin hebben waarbij generatie op generatie eigenlijk in de jeugdzorg terecht komt.

Maar BJZ verleent eigenlijk, en dat klink een beetje raar, geen hulp. Échte hulp schakelen wij in. Dus als wij denken, nou voor dit gezin is het echt heel erg belangrijk dat er systeemgerichte benadering is, waarin echt het contextuele benadering/therapie aanwezig is dan wordt het ook op die manier aangevraagd. Dus op die manier is het gewoon een onderdeel van een pakket.

U zei net dat de wat oudere mensen wel meer gebruik maken van de contextuele benadering. Waar ligt dat dan aan?

Ik denk dat het ligt aan interesse en wij zijn ook mensen die meer gewend zijn om echt hulp te verlenen. De jonge mensen die wij aannemen, worden aangenomen op het indiceren. Indiceren is in het vrijwillige kader, casemanagement.

In de gezinsvoogdij begeleidt je wel meer, maar voor therapie en dergelijke schakelen ze iemand in. De mensen die hier al zo'n 30 jaar werken zijn anders gewend. En die doen op die manier nog wel eens wat. Maar in principe moet je ervan uitgaan dat wij hulp inschakelen.

Ik hoorde u net iets zeggen over 'eigen interesse', wordt dit ook gestimuleerd door de leidinggevende? Kunnen mensen ook aangeven dat ze op dit gebied een cursus/opleiding willen?

Nee, dat zullen we niet snel doen die cursussen en opleidingen. Omdat, wat ik net zei, wij niet echt hulp verlenen. Dus je indiceert. Je moet wel weten wat het is, zodat je kan zeggen, ik schakel die vorm van hulp/therapie in. Dus als je ziet in een gezin dat het belangrijk is om de generaties bij elkaar te zetten dan indiceer je dat. In die zin gebruiken mensen het. Ze gaan dat niet zelf doen. Je neemt in je analyse altijd het gezin Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

mee. Ook al heb je één kind met een probleem dan kijk je altijd nog naar de ouders en de broers en zusjes en soms zijn opa en oma er vanzelf al bij betrokken. Het is echt niet zo dat wij denken: ‘we hebben een jongere met een probleem. Laten we die eens uit het gezin halen, dan is het probleem opgelost.’

Hoe zit het met het beleid rondom scholing en opleiding?

We hebben een functiescholing voor startende jeugdzorgwerkers. Dat kan zijn voor de toegang, Algemeen Meldpunt Kindermishandeling, jeugdreclassering en jeugdbescherming. Zij krijgen allemaal een interne opleiding. Elke sector heeft een eigen methode en die methodieken ontwikkelen we en vernieuwen steeds en dat voegen wij ook elke keer weer toe in onze scholing. Bijvoorbeeld de ‘Signs of Safety’, dat is wat nu helemaal op komt zetten, dat is heel erg gericht op het systeem. Dat proberen wij ook in de opleiding te stoppen. BJZ zal zich steeds meer gaan profileren op het risico en de veiligheid van het kind. En de ‘lichtere’ gevallen gaan naar de CJG’s (Centra voor Jeugd en Gezin). Zij zullen wel meer gaan hulpverlenen in het gezin.

Als die methodieken ontwikkeld worden, wordt er dan ook rekening gehouden met Nagy?

Nou natuurlijk valt die naam wel eens, maar niet dat we ons er een hele dag mee bezig houden. De gedragswetenschappers die hier in dienst zijn hebben dit wat meer op hun netvlies staan en die zullen dat ook betrekken in hun ondersteuning van de uitvoerende werkers. Een uitvoerende werker moet je toch zien als iemand die een inventarisatie maakt van ‘wat is hier aan de hand en wat moet hier gebeuren’ en dat wordt dan weer besproken met de gedragswetenschapper.

Maar ik denk dat als je contextueel geschoold bent als jeugdhulpverlener dat je op een andere manier kijkt dan wanneer je anders geschoold bent.(?)

Dat kan, maar dat hoeft niet. Als je hier werkt heb je te maken met een gezin, dat is het uitgangspunt, de kinderen moeten veilig zijn. Die veiligheid kan je niet alleen maar veilig stellen door ze uit het gezin te halen. Soms moet het wel omdat de mishandeling dermate ernstig is, dat het echt niet anders kan. Maar in principe probeer je altijd samen met ouders en eventueel ander familieleden tot een oplossing te komen. Zoals bijvoorbeeld ‘eigen kracht conferenties’. Dus in die zin zit het overal wel wat in, maar het is niet zo dat het een apart hoofdstuk of onderdeel is. We gaan er eigenlijk vanuit dat mensen op een hbo-opleiding dit gehad hebben. En hier krijgen ze nog functiescholing en dat is dat wat ze niet op school krijgen. Omgaan met weerstand bijvoorbeeld, gedwongen hulpverlening geven, in de trant van : ‘wat kom jij hier doen, ik heb geen probleem.’ Maar je ziet dat het een beetje op en neer gaat. In de jaren 80 had je de JAC’s (Jeugd Advies Centrum), daar ging zo’n jongere dan naar toe. Maar zij gingen echt niet met ouders in gesprek. Maar nu is het gezin weer heel belangrijk. En Nagy is dan een manier die je kunt gebruiken. Zoals de ‘Signs of Safety’ is heel erg gericht op ‘samen’: ouders en kinderen. Dat gaat minder ver dan ‘generatie op generatie’. Dus het is wel een onderdeel. De gedragswetenschappers kunnen hier beter mee omgaan..

Zijn zij er wel in geschoold?

Ja, die zijn er wel in geschoold. Sowieso in de opleiding en zij hebben ook leergroepen en interne opleidingen. De meeste zijn opgeleid tot orthopedagoog en daar komt dat wel echt in terug.

‘Het is niet zo dat wij een vlag uithangen en zeggen wij zijn ‘Nagy’, uitgangspunt is gezin en veiligheid, en meestal kan dit samen, maar soms niet.’

Maar ik denk wel dat het echt goed is dat iedereen die van school komt op de hoogte is met deze benadering, net zoals ontwikkelingspsychologie. Zodat je weet wanneer een kind zindelijk moet zijn. En welke gedrag hoort bij een bepaalde stoornis.

Je hebt de begrippen ‘loyaliteit’ en ‘meerzijdige partijdigheid’ of de verwachtingen die een kind met zich meekrijgt bij de geboorte’ hoe is dat hier aanwezig?

Meerzijdige partijdigheid is heel erg aanwezig. Ook loyaliteit, zoals bij mishandeling en misbruik. De hulpverlener is eigenlijk boos op de ouders, maar het kind blijf loyaal, het blijft de ouders beschermen. Dat is erg om te zien dat een kind de ouder beter beschermd dan andersom.

Hoe gaan jullie daarmee om als hulpverleners?

Je probeert voor het kind het beste te zoeken. Dus wanneer een kind zo loyaal is naar de ouders heeft het geen

zin om dat uit elkaar te gaan trekken. Je zorgt dat het kind de juiste hulp krijgt en je zorgt dat ouders hulp accepteren. Want ouders willen geen hulp, dat vinden ze niet nodig. En in heel ernstige gevallen moet je naar de rechter.

Voor jezelf als hulpverlener heb je teambijeenkomsten waar je gevoelens kunt uiten en je boosheid kunt bespreken. Soms zijn hulpverleners zo boos dat ze weerstand hebben om ouders uit te nodigen voor een gesprek. En dat kan natuurlijk niet, want dat moet wel. Je krijgt wel een soort schild om je heen. En je probeert voor alle partijen er te zijn en samen te werken. Zolang het kind maar veilig is. Daarom is die Signs of Safety ook fijn, omdat je kijkt naar de dingen die wel goed gaan.

Bouwen jullie hierop verder?

Ja, in iedere methodiek zit dat je gaat informeren naar 'wat gaat er wel goed'? wat zijn de momenten waarop het goed gaat? Als je ze nu niet kunt bedenken, wanneer ging het vroeger dan goed? Wanneer vind je dat het goed gaat? En op die manier probeer je dat wat goed gaat in te zetten. Dus wanneer een kind niet naar school gaat omdat moeder zich helemaal 'lam heeft gezopen' kijk je toch naar wat wel goed gaat. Zoals bijvoorbeeld als ze zich heel depressief voelt en veel drinkt, dat ze dan oma belt. Hoe kunnen we nou dat moment gebruiken, wat kan oma betekenen om te zorgen dat het kind wel naar school gaat. Want je kan iemand niet dwingen om niet te drinken. Maar je kan iemand wel dwingen om te zorgen dat een kind van onder de 16 naar school gebracht wordt.

Je hebt Jeugdzorg Nederland, hoeveel vrijheid heeft BJZ om dingen anders doen?

Jeugdzorg Nederland zet sommige dingen vast. Iedere beschermer moet volgens de 'deltamethodiek' werken. Dat geldt voor iedere afdeling. Maar je kan wel voor een andere aanpak kiezen zoals BJZ Amsterdam doet sommige dingen toch weer anders. Je mag dus wel wat afwijken, maar je mag niet afwijken van de wet. Maar je kunt bijvoorbeeld wel 'eigen kracht conferenties' inzetten, maar je kan dit ook bewust niet doen. Dus daar heb je wel redelijk vrijheid in.

Hoe komen we erachter wat standaard is en wat niet?

Met Jeugdzorg Nederland praten, de wet bestuderen (Wet op jeugdzorg), deltamethodiek, Signs of Safety, ook voor de jeugdreclassering en voor de toegang de VIB. Maar in principe zal iedere BJZ bijvoorbeeld dezelfde functiescholing hebben. Hier is ook een landelijk overleg over.

In deze methodieken zit eigenlijk een samenraapsel van allerlei methodieken. Maar in de houding zit wel heel erg het oplossingsgerichte. Praat over veiligheid, benoem dingen, preventief werken. Dat is ook een beetje het probleem van de jeugdzorg. Er is niet echt één methode. Zo ook niet in zo'n 'deltamethodiek': Rogers, systeem, oplossingsgericht.

Het is veel pragmatischer: gericht op afspraken maken met elkaar. Ik controleer dit en als het niet lukt gaan we kijken wat er dan wel nodig is.

Resultaatgericht eigenlijk.

Heeft dit ook te maken met financiën?

Nou misschien ook wel, maar het is vooral gericht op een snelle en adequate manier van helpen. Wat je toch vaak ziet is dat problemen zo multiprobleem-achtig zijn, dat er zoveel verschillende oorzaken zijn: geen huis, alcoholprobleem, geen werk, schulden, verwaarlozing, waardoor je wel meerdere hulpsoorten in moet zetten. Op die manier kun je niet 10 jaar doorgaan. Mensen moeten het zelf weer gaan doen.

Dat is wel de tendens die je nu veel hoort van politici. Mensen moeten hun eigen verantwoordelijkheid weer gaan nemen. Bij ons wordt daar weer meer naar gestuurd. Ouders moeten zelf weer verantwoordelijk worden voor hun kind. Het is niet meer zo dat de gezinsvoogd langskomt en het kind onder de arm neemt en naar school brengt omdat de ouders het niet kunnen. Vroeger was dat anders, dan belde de school de voogd omdat ze 'pietje' moesten komen halen. Maar dat is niet meer de taak.

Hoe doe je dat?

Bij vragen waar je niet aan kunt voldoen, moet je uitleggen wat je functie is en wat je wel/niet kan. In ernstige gevallen kun je daar wel van afwijken. Maar dit is wel moeilijk, omdat iedereen het zo druk heeft.

Een familie 'Tökkie' moet je anders benaderen dan een familie in Bloemendaal, daar zijn gesprekst rainingen

voor. En je moet er tegen kunnen dat ‘niks werkt’.

Maar iedereen kent Nagy!

Ik geloof persoonlijk niet dat maar één manier dezelfde is. Ik geloof ook niet dat een BJZ op maar één manier zit te wachten. Je moet echt per situatie kijken. Contextuele benadering is een specialisatie.

Interview 2:

Interview BJZ Limburg

Datum: 23 maart 2011
Naam: Wim Janssen
Werkzaam bij: Limburg, locatie Venray
Functie: uniteider jeugdbescherming en jeugdreclassering
Opleiding: Elektricien, maatschappelijk werker, Post hbo relatie -en gezinstherapie, Cursus Contextueel hulpverlener van Wim van Mulligen.
Eerdere functie: gezinsvoogd en korte tijd in de GGZ
Werkzaam bij BJZ: 25 jaar
Leeftijd: 55 jaar

We beginnen met de uitleg van ons onderzoek en de strekking van het interview. En het vragen naar persoonlijke gegevens zoals hierboven vermeld.

Ik kan jullie denk ik niet veel verder helpen bij jullie hoofdvraag. Het feit dat er weinig BJZ's mee willen werken en dat er niet veel over bekend is lijkt me een belangrijke conclusie van je onderzoek. Dat het dus niet ver is geïntegreerd.

Maar hier is het vanzelfsprekend dat de contextuele hulpverlening onderdeel is van je handelen. Maar ik denk wel dat dit heel locatiespecifiek is.

Ik denk dat hier een paar mensen werken die in de leiding zitten die zelf affiniteit met het contextuele hebben en zelf ook uitvoerend hulpverlener geweest zijn. Dat enthousiasme en die affiniteit hebben ze overgebracht op de mensen die hier zijn komen werken.

Ik ben behalve teamleider van de jeugdbescherming sinds een jaar ook teamleider van de jeugdreclassering. Toen ik daar een tijdje terug vroeg of ze wisten wat de contextuele hulpverlening was en wie Nagy is, keken ze alsof ik iets heel raars had gezegd. Dat maakte mij wel duidelijk dat de contextuele benadering bij andere werksoorten of locaties helemaal niet vanzelfsprekend is.

Dus van BJZ Limburg is Venray de enige?

Nou de enige zou ik niet durven zeggen. Maar ik krijg veel signalen dat het op andere locaties heel anders is. Ik zou echt niet weten wat ik in de jeugdzorg zou moeten doen als contextuele hulpverlening niet mijn basis was. Ik zou niet weten hoe ik verstandig zou moeten handelen bij bijvoorbeeld een uithuisplaatsing als ik niets van Nagy en zijn benadering wist. Als je dit niet hebt denk ik dat je heel snel in de controle schiet en dat je sneller ouders en kinderen uit elkaar haalt: 'geef het kind maar een plek waar het wel krijgt wat het nodig heeft en dan komt het wel goed'.

Dus ik vind het onbegrijpelijk dat mensen in de jeugdzorg niet vanuit de contextuele hulpverlening werken. Als je in de jeugdzorg wilt werken vind ik het van cruciaal belang dat je hiermee werkt.

Ik zie bijvoorbeeld in tv-programma's dat gezinsvoogden aan het woord komen die zeggen: 'en toen heb ik het kind uit huis geplaatst en naar een pleeggezin gebracht' op de toon van en toen had ik mijn doel bereikt en toen was het kind veilig en we gaan weer over tot de orde van de dag, dat vind ik onbegrijpelijk.

Hoe lang werk je hier?

Ik werk zo'n 25 jaar bij BJZ, ik heb een korte tijd nog voor de GGZ gewerkt, maar verder alleen bij BJZ. Ik ben jarenlang gezinsvoogd geweest maar nu ben ik teamleider. Tijdens mijn werk zag ik verschillende dingen, bijvoorbeeld: een jongen was uit huis geplaatst en ging ongelofelijk te keer over zijn vader en zijn moeder. Na 14 dagen ging hij weer naar huis en het was allemaal weer koek en ei. Dat zag je gebeuren en daar snapte ik helemaal niks van.

Ik zag ook dat sommige ouders met hun kinderen om gingen zoals hun ouders ook met hen omgingen. Daar snapte ik niks van. Totdat ik van contextuele hulpverlening hoorde en pas toen snapte ik waarom dit soort dingen gebeurden.

Ik ben nu 55, 25 jaar geleden ging in bij BJZ werken, ik was toen 30. We zijn hier in het zuiden maar mensen zijn echt wel bij de tijd. Maar toen ik begon was een onderwerp als incest taboe, en ik was toch hbo opgeleid, maar het stond niet in mijn vocabulaire. En ik was 30(!)

Dan nog zo'n voorbeeld: ik vond het onbegrijpelijk dat als je door je vader misbruikt bent dat je dan voor hem opkomt. Beschuldigingen werden soms ingetrokken.

Maar als je dan de contextuele benadering kent, begrijp je waarom mensen doen zoals ze doen.

Dus daarom vind ik het opmerkelijk, stuitend bijna dat er mensen zijn die bij BJZ werken en nog niet weten hoe je Nagy moet schrijven.

Als mensen hier bij ons komen solliciteren hoeven ze echt niet perse te weten wie Nagy is. Maar we zoeken wel naar affiniteit met dit fenomeen. Bijvoorbeeld dus dat je begrijpt dat je huidige functioneren iets met je gezin van herkomst te maken heeft en dat je thema's uit het gezin, nu nog jouw thema's zijn. Als ze hiermee geen affiniteit hebben kunnen ze niet bij ons werken. Dus in die zin is het vanzelfsprekend.

Hoe uit het zich dat jullie contextueel werken?

Dat uit zich bijvoorbeeld in de manier waarop wij uit huis plaatsen, dat uit zich bijvoorbeeld in de manier waarop wij naar 'fout gedrag' van ouders kijken. Als je daar naar kijkt vanuit de roulerende rekening kijk je volstrekt anders naar 'fout gedrag'. Je kijkt dan meer van: 'deze ouders leven zoals ze geleerd hebben vanuit hun gezin van herkomst, hoe kunnen we deze ouders helpen de roulerende rekening te stoppen?' Je bent ook meer empatisch en meer betrokken. Ons wordt dan wel eens verweten 'jullie helpen alleen de ouders', maar op het moment dat je dan ouders helpt, help je het beste de kinderen. De ouders zijn de beste opvoeders voor de kinderen.

Voorbeeld: Als je hier werkt weet je zeker dat je met gescheiden ouders te maken krijgt. 90% van de hulpvragers hier is gescheiden. Wat je heel vaak in ons werk ziet is dat je kinderen hebt die last hebben van de ouders niet meer bij elkaar zijn. Dat uit zich in delinquent gedrag, drugsgebruik, enz.

Als ouders dan hier komen en zeggen: mijn kind is heel nerveus we denken dat het ADHD is. Maar als wij ons dan verdiepen in zo'n casus en we komen erachter dat vader en moeder veel ruzie maken. We gaan ouders dan uitleggen dat het niet goed is om ruzie te maken (om het kind) en stimuleren tot nieuw gedrag. Als ouders daar dan geen gehoor aangeven doen we een raadmelding. Dus dat zijn een paar voorbeelden waaraan je denk ik kunt zien dat wij contextueel werken.

We horen van andere BJZ's dat ze de extra aandacht voor Nagy niet nodig vinden, omdat dit bij iedere sociaal werker in de opleiding (zou moeten) zit(ten). Wat vind u daarvan?

Wij besteden er wel aandacht aan want iedere hbo'er zal wel iets van contextuele hulpverlening te horen krijgen en misschien met een beetje geluk lezen ze ook nog een artikeltje van Nagy. Maar het gros van de mensen dat hier komt werken heeft meestal al een aantal jaar werkervaring op een andere plek en is dat allemaal alweer vergeten.

Wij besteden er daarom veel aandacht aan in de werkbegeleiding. En wat we zelf dus eens een keer hebben gedaan is voor het hele team een trainer van buiten gehaald, van Leren over Leven. En die heeft ons in een aantal dagen veel bijgeschoold.

Je hebt een basiskennis nodig, die leveren ze in een hbo-opleiding helemaal niet, is mijn overtuiging. Maar je hebt kennen, er iets vanaf weten, maar contextuele hulpverlening is niet zozeer kennen, maar het is iets wat in je zit.

Op het moment dat je een ouder hele domme dingen zit doen kun je daar toch nog empathie voor opbrengen. En dat heeft te maken met hoe je naar mensen kijkt. Je raakt het ook wel eens kwijt want soms doen ouders zulke onbegrijpelijke dingen. Als ze over grenzen heengaan wordt je daar als mens wel eens kwaad van. Dan heb je je team heel hard nodig om je weer contextueel te laten kijken.

Maar het is dus niet alleen kennen, maar het is ook een soort van mensbeeld. En het is een team waar je elkaar daar ook in coacht.

Er zijn hier ook een aantal gedragswetenschappers die de tweejarige opleiding bij Leren over Leven hebben gedaan. En een aantal medewerkers hebben de basiscursus bij Leren over Leven gedaan. Nieuwe mensen begeleiden we en schuiven we boeken en artikelen toe. Maar vooral in de werkbegeleiding proberen we ze de kennis bij te brengen.

Toch is het soms nog lastig. Je begeeft je op een glad pad wanneer je contextueel denkt. Wanneer er een kind in crisis hier op de stoep staat is er een grote druk vanuit de omgeving om vooral maar niet contextueel te kijken maar heel erg vanuit veiligheid.

Contextuele hulpverlening betekent dat je de verantwoordelijkheid bij ouders neerlegt en zelf verantwoordelijkheid afgeeft.

En deze tijd is een tijd van overnemen en de overheid moet maar eens korte metten maken en een stevige vuist maken en het moet maar eens klaar zijn. Dat is het tegenovergestelde van de contextuele benadering.

En zo'n cursus contextuele benadering wordt inderdaad op dit moment niet gegeven bij onze instelling. Maar je kan dat als werkgever wel aangeven dat je dat wilt. Als er dan veel vraag naar is wordt het scholingsbeleid er op aangepast. Dus dat wordt gedaan. En stel dat je naar Leren over Leven zou willen wordt er door BJZ wel een bijdrage geleverd. Maar dat moet allemaal wel op eigen initiatief. Maar het budget hiervoor is natuurlijk wel weinig. En inderdaad zoals Ria Schreurs al zei liggen de prioriteiten nu heel ergens anders.

Zoals dat iedere werknemer nu een cursus rondom de LIRIK krijgt. Dan gaat daar nu al ons deskundigheidsgeld naartoe.

Het is hier dus niet verplicht om een opleiding in de contextuele benadering te volgen?

Nee, verplicht is het niet maar als je hier naar het contextuele gaat kijken zul je veel opgeleide mensen tegenkomen. Je hoeft van mij Nagy helemaal niet te kennen en de term 'roulerende rekening' hoeft je ook niet te kennen, maar je moet er wel affiniteit mee hebben vind ik. Dat je bijvoorbeeld met verbazing of nieuwsgierigheid kijkt naar wat ouders zelf als kind hebben meegemaakt. Dus je hoeft al die termen inhoudelijk niet perse te kennen van mij maar als je die attitude maar hebt. En als je die niet hebt kun je in dit team niet functioneren. Maar overigens is mijn ervaring dat mensen die weinig ervaring hebben met het contextuele meegenomen worden door de rest van het team. En ik zie ook wel dat je met het contextuele iets wakker maakt in mensen wat er toch al wel zit. Die hebben allang met verbazing gekeken naar dat iemand die 40 jaar geleden weggegeven is voor adoptie nog steeds op zoek is en hunkert naar zijn wortels. Daar heb je dan al met verbazing naar gekeken maar dan geeft de contextuele benadering je inzicht in hoe je dit kunt verklaren en handen en voeten geven. Maar die nieuwsgierigheid zit er toch vaak al wel in.

Wie zou er nou niet met nieuwsgierigheid kijken?

Nou weet je, biologisch georiënteerde mensen die zeggen: 'kijk als jij een agressieprobleem hebt dan heb je waarschijnlijk een defect in je agressie-gen dat agressie-gen kunnen we nog niet traceren maar neem maar aan dat het er is'. Dat vind ik geen nieuwsgierige mensen. Ik vind nieuwsgierige mensen die zeggen als jij agressief bent: wat zijn je eigen ervaringen met agressie? Waar ben je boos om? Hoe zouden we dit kunnen stoppen? wie zou je bij wijze van spreke nog eens een flinke stomp willen geven?

Het aantal echte gedwongen uit huisplaatsingen is hier heel gering. Dat komt zo'n 1 keer per jaar voor. Wij proberen altijd met de ouder te kijken naar oplossingen en wanneer er uithuis geplaatst wordt ziet de ouder daar ook zelf het nut van in. Omdat wij samenwerken en niet: 'jij zorgt niet goed voor je kind dus we komen hem/haar uit huis halen'.

Wat is uw visie op de deltamethode contextueel gezien?

Nou wat deltamethode precies is weet ik eigenlijk niet, terwijl ik dat wel zou moeten weten. Want ik ben leidinggevende van de jeugdbescherming en ik heb de functiescholing meegemaakt maar ik vind het flauwekul. Want ik vind het niet voorstelbaar dat je als hulpverlener zou werken zonder de klant erbij te betrekken. Ik vind het onvoorstelbaar dat je als gezinsvoogd zegt: 'ik ga dit en dit doen want dat is goed voor jou', en dat je dus niet afstemt.

En dat is volgens mij de essentie van delta dat je zeg maar afstemt op de cliënt en dat je op het moment dat de cliënt iets wil wat voor jou een zesje zou betekenen dat je daar achter gaat staan en dat je niet gaat doen wat volgens jou een tien zou zijn.

Als je niet zo werkte als wat de delta zegt dan snap ik niet wat je daarvoor gedaan hebt als jeugdbeschermer. Delta is wat mij betreft toestemming om contextueel te werken en dat je dus wel degelijk afstemt. Delta zegt tegen ons: 'maak met klanten een plan'. En als dat betekend dat die drugsverslaafde moeder bereid is om haar middelengebruik aan te passen aan waarin het kind een rol speelt dan vind ik dat contextuele hulpverlening. Dus het ligt heel erg in het verlengde van elkaar.

Dus als ik het goed begrijp snapt u niet zo goed waarom de methodiek zo gemaakt is omdat het allang zo zou moeten zijn?

Precies, exact.

En eigenlijk staat die delta weer haaks op de huidige samenleving. De samenleving van nu zegt: 'wij weten het beter, we grijpen in. Wij maken korten metten.' Dus in die zin kwam die delta mij wel goed uit omdat het die beweging in de samenleving tegenwerkt.

Maar delta heeft het ook over rapporteren en doelen stellen. Doelen stellen heb ik niet zoveel mee. Bijvoorbeeld wanneer je met iemand als doel stelt dat hij/zij een diploma gaat halen stel je ook gelijk als doel dat iemand zijn/haar leven zodanig in gaat vullen dat hij/zij dat diploma kan halen en dat is weer heel andere koek. Maar ik gebruik er wel dingen uit. Dat zullen jullie ook nog wel tegenkomen dat je van alle methodieken en benaderingen die je in je werk tegenkomt dingen meeneemt en integreert in je eigen handelen.

Wat zou er bij andere BJZ's moeten veranderen om de werkwijze die hier is te krijgen?

Angst regeert.. heel veel besluiten die wij nemen, zeggen we dat ze in het belang van het kind zijn, maar dat zijn ze niet.

Voorbeeld: een 17jarige maakt een potje van haar leven, ze doet ruige dingen en wordt gesloten geplaatst. Dat soort plaatsingen zijn bijna altijd in het belang van BJZ en niet in het belang van het kind. Dit kind kan niet ervaren dat het stom is om sommige dingen te doen en dat je de rekening van je daden vanzelf gepresenteerd krijgt. En dat je van fouten kunt leren en ze herstellen.

Dus als zo'n kind zegt ik ga niet meer naar school en ik laat me misbruiken door mijn vriendje. Dan kunnen wij zeggen: 'we gaan je daarvoor beschermen', en op basis daarvan gesloten plaatsen of je kan zo'n kind 'loslaten'. En zeggen: 'je komt er wel achter dat dit soort jongens geen goed gezelschap voor je zijn', en daardoor kan ze op zoek gaan naar iemand die wel goed voor haar zorgt en wel bij haar past. Maar dit wordt geleerd door schade en schande. En zo'n jongere kan je na de 18^e niet meer gesloten plaatsen dan gaan ze alsnog de verkeerde kant op, maar daar hebben we het bij zo'n plaatsing gemakshalve maar niet over.

Dit was een ingewikkelde inleiding om te zeggen dat veel besluiten van BJZ worden genomen om zichzelf in te dekken. Ze durven zo'n risico niet te nemen. Loslaten en erop te vertrouwen dat het kind terugkomt wanneer het heeft geleerd. En natuurlijk gaan er tijdens zo'n proces dingen mis. Er zullen er zelfmoord plegen of totaal de verkeerde kant op gaan. Dat is het bijproduct van dit vertrouwen geven en de verantwoordelijkheid bij de ander neerleggen en die niet naar je toe halen.

Dus mijn antwoord is: ik denk dat het begint met het erkennen van dat er veel besluiten uit veiligheidsoogpunt worden gemaakt en niet in belang van kinderen. Daar begint het mee. Maar ik denk dat er teveel BJZ's bang zijn dat ze besluiten nemen die achteraf niet de juiste blijken te zijn.

Het begint denk ik met de leiding die daar het voorbeeld in geeft en die tegen de medewerkers zegt: 'wat je doet is goed'. BJZ's zijn heel hiërarchisch georganiseerd met allemaal hulpverleners die allemaal verantwoording af moeten leggen. En dat is het tegenovergestelde van geef vertrouwen aan daar waar het waar gemaakt kan worden.

Zit dat in de overheid of is dat zo gegroeid?

Want de angst om een kind te verliezen is gigantisch. De angst om betrokken te zijn bij een catastrofe.

Zoals Savannah?

Ja inderdaad, wij hebben hier zo'n brand gehad. Een zaak waarbij zes kinderen om het leven kwamen.

Wat leert nou zo'n zaak? Dat leert niet dat je niet moet raadsmelden. Want als een zaak onder de maat is dan moet je wel inspringen. Dat kun je niet zo goedvinden. Maar het leert ook dat je als je een raads melding doet dat daar ook wel eens negatieve consequenties aan kunnen zitten. En dat zo'n man decompenseerd en rare dingen gaat doen.

Er heeft er maar één schuld aan het overlijden van die kinderen dat is de vader, laat daar geen misverstand over zijn.

Maar in de analyse achteraf gaat men natuurlijk wel met vingers wijzen: waarom heeft men niet dit en waarom heeft men niet dat? En dat is ook ongekend 6 doden.

Maar dit is enorm traumatiserend geweest voor die medewerkers van BJZ. Savannah is dan ook zo'n mooi voorbeeld.

Dat de angst regeert komt niet omdat BJZ medewerkers bangerikken zijn maar BJZ medewerkers worden door dit soort incidenten beïnvloed.

En dan helpt Nagy mij om prioriteiten te blijven stellen. Ook al gebeuren die dingen, je moet vasthouden aan de dingen waar je in gelooft en je niet laten leiden door angst.

Maar ik kan zeggen, zeker als leidinggevende hier, ik ben bij heel veel kwesties heel vaak betrokken. Wij maken hier elke dag afwegingen die gaan over leven en dood, dat klinkt misschien dramatisch, maar dat is echt zo. Het is geen flauwekul hier maar echt serieus werk.

Wat ik veel zie is dat de angst niet wordt erkend. Onze voorzitter van de raad van bestuur die ik af en toe zie en hier langskomt daar bespreek ik dat ook mee. En hij zegt dan jij bent de enige die zegt dat de angst regeert.

Terwijl dat een paradox is.

Dus als ik het goed begrijp, gebeuren er gewoon zulke dingen en die kan je niet voorkomen?

Exact en dat kan de samenleving niet verdragen. Dat zie je ook altijd op het moment dat er zoiets gebeurd gaat er een commissie zich over buigen en dan zul je altijd achteraf zien dat er koppen moeten rollen.

Denkt u dat Jeugdzorg Nederland nog iets kan betekenen?

Ik denk dat het zeker kan ja. Jaren geleden hadden wij een caseload van 34 en toen was er was weer zo'n calamiteit. En na zo'n calamiteit riep de Jeugdzorg Nederland die gezinsvoogden hebben het te druk, de caseload moet omlaag. En dat heb ik zo'n 20 jaar gehoord. Daarnaast leidde het ook tot een goed salaris. In onze branche zijn mensen bij BJZ het best betaald. Dat hebben ze bereikt naar aanleiding van al die calamiteiten. De caseload is nu 16, maar de calamiteiten blijven en de overheid begint vragen te stellen. Jeugdzorg Nederland had dat ook

nooit moeten doen. Want dat suggereert dat die calamiteiten een verband hebben met werkdruk. En dat is niet zo. Zo'n vader die in verwarring het huis in brand steekt was dat helemaal niet zo van plan. Maar er gebeurden allerlei dingen in zijn leven die tot die daad leidden. Dus dat is niet te managen al heb je een caseload van 1 op 1. Jij bent niet verantwoordelijk voor hun gedrag. Je bent alleen maar verantwoordelijk voor je eigen gedrag. En natuurlijk ben je betrokken, maar niet verantwoordelijk. Dat zou Jeugdzorg Nederland moeten uitstralen en niet van: wij kunnen die calamiteiten wel voorkomen.

En als jullie mij nou verkeerd willen verstaan schrijven jullie op dat ik wil dat kinderen dood gaan.

Daarnaast zie je ook nog een vercommercialisering van de zorg. Dus als Jeugdzorg Nederland gaat zeggen van wij kunnen daar niet op afgerekend worden gaat er een particuliere jeugdzorginstelling naar de overheid die zegt er wel op afgerekend te willen worden en het voor geld minder te doen. We werken inmiddels met producten, zorgaanbieders en geleverde diensten.

Dat die ander dat niet kan waarmaken.

Werkdruk heeft dus helemaal niks te maken met dingen die mis gaan?

Helemaal niks. Daar is ook onderzoek naar gedaan het werkzame bestanddeel van therapie. 90 % van het werkzame bestanddeel is de persoon van de hulpverlener en slechts 10% de methode die je hanteert. Dus of jij een ouder kunt behoeden voor domme dingen is voor 90 % afhankelijk van je persoonlijkheid. Maar of dat voldoende zal zijn voor dat die ander geen domme dingen doet daar ga jij niet over. Dus ik ben echt bang dat het helemaal niks met elkaar te maken heeft.

Wat ik ook veel zie is dat de hulpverlener onderdeel van het probleem is geworden.

Een goede interventie is kort en krachtig en doet dan zijn werk. Elke jeugdzorgmedewerker kent dat gevoel. Je hebt een zaak, een moeilijke zaak en na een jaar zeggen die klanten tegen je we hebben een moeilijk jaar gehad, maar we hebben veel aan je gehad, wil je nog een jaar blijven?

En als je dan terugkijkt met die mensen zijn de momenten van verandering vaak korte momenten. Niet de ellenlange gesprekken, maar vaak korte momenten uit een onverwachte hoek.

Als je teveel tijd hebt ga je teveel het gesprek aan en te veel dingen (verantwoordelijkheid) overnemen. Je loopt dan dus het risico dat je dingen gaat doen die de oplossing in de weg staan.

Je ziet meestal dat er op een caseload 3 of 4 zaken rommelen en dat de rest wel loopt. Daar hoeft je soms een aantal weken zelfs geen aandacht aan te besteden.

Dus volgens mij heeft het in theorie niks met elkaar te maken.

Interview 3:

Interview BJZ Gelderland, Ede

Datum: 29 maart 2011
Naam: Evert – Jan Korving
Werkzaam bij: BJZ Gelderland, locatie Ede
Functie: maatschappelijk werker bij het jeugdpreventie team
Opleiding: MWD en 2 jarige opleiding contextuele hulpverlening aan de CHE
Eerdere functie: geen
Werkzaam bij BJZ sinds: 2001
Leeftijd: ± 30 jaar

We beginnen met de uitleg van ons onderzoek en de strekking van het interview. En het vragen naar persoonlijke gegevens zoals hierboven vermeld.

Kan je wat meer vertellen over je werk bij BJZ?

Ik ben begonnen als jeugdhulpverlener, daarna ben ik 1,5 jaar jeugdbeschermer geweest en nu werk ik voor het jeugdpreventie team. Een klein onderdeel van BJZ Ede. Het jeugdpreventie team is eigenlijk een stukje bemoeizorg naar aanleiding van zorgmeldingen die hier binnenkomen zoals meldingen van huiselijk geweld. Ongevraagde hulp dus eigenlijk. Daarnaast is het ook de begeleiding van risicojongeren. Dus bijvoorbeeld wanneer wijkagenten jongeren tegenkomen waar ze zorgen om hebben maar die nog niet binnen het strafrecht vallen worden bij ons gemeld en die begeleiden wij dan. Dat is de hoofdmoot van mijn werk.

Heb je het contextuele in je opleiding tot maatschappelijk werker gehad?

Ik heb volgens mij in het 4^e jaar een blok gehad. Ik heb vorig jaar de tweejarige contextuele hulpverlening opleiding afgerond.

Kun je een paar voorbeelden noemen van hoe je de contextuele benadering gebruikt in je werk?

Het klinkt eigenlijk een beetje raar, maar je hebt niet echt een bewuste keuze of je het wel/niet gebruikt. Het is niet zozeer een methode waar je aan de hand van een bepaald stappenplan stappen doorloopt. Het is vooral de wijze waarop je vragen stelt, je manier van denken als je in gesprek bent met een gezin. Het bepaalt je houding, de manier waarop je vragen stelt, waar je alert op bent en hoe je dingen in beweging probeert te brengen binnen een gezin. Het is dus een manier van werken wat overal doorheen zit gevlochten.

Je hebt je basishouding als maatschappelijk werker met methoden en technieken en daardoorheen zit de contextuele benadering.

Waarom heb je gekozen om een contextuele opleiding te doen?

Omdat ik veel met gezinnen werk. Wij werken wel systeemgericht. In die zin dan dat we niet de jongere uit het gezin trekken, maar de problematiek van de jongere zien als onderdeel van het gezin: als er iets binnen het gezin veranderd gebeurt er ook iets met de jongere.

Ik zag daarin altijd wel heel veel gebeuren. Dingen die niet klopten, of die je opvielen in patronen. Maar ik kon daar niet zo veel mee. Dus om die reden ben ik me daar in gaan verdiepen. Welke opleiding geeft mij hierin nou de beste bagage?

Daarnaast werd ik ook door werkervaring, mijn teamleider en andere collega's geïnspireerd door de contextuele benadering. Dus deze dingen zorgden dat ik enthousiast aan de opleiding ben begonnen.

Kwam dat echt vanuit jezelf dat je die opleiding ging volgen of werd je daarin gestimuleerd?

Nee, dat was echt mijn keuze.

Dus ook zelf betalen?

Nou bij BJZ hier werkt dat ongeveer zo:

Volledig eigen keuze niet relevant voor het werk – geen vergoeding

Eigen keuze redelijk relevant - 50%

Niet eigen keuze heel erg relevant – 100%

Ik zat daar ergens tussenin.

Zijn er nog meer medewerkers die contextueel geschoold zijn?

Ja, die zijn er wel.

Er werken in dit pand 70 mensen, waarvan 45 hulpverleners. Ze hebben diverse opleidingen en achtergronden.

Er zijn een aantal mensen die contextueel geschoold zijn. 1 persoon heeft de hele opleiding gedaan. Verder drie of vier die cursus of iets dergelijks hebben gedaan.

Hoe ben je geïnspireerd?

Ik heb in Harderwijk gewerkt, mijn teamleider was zelf contextueel therapeut. Dus tijdens werkbespreking en doorcollega's werd ik geïnspireerd.

Hoe zit het met het contextuele gehalte bij BJZ Gelderland?

We zijn er niet bewust mee bezig als team. Het is iets van een aantal mensen.

Die teamleider (uit Harderwijk) publiceert wel eens wat. Hij schrijft soms hele rake dingen over loyaliteit en echtscheiding. Dus op die manier merk je wel dat mensen er mee bezig zijn en erover na gaan denken. En dan zeggen: 'o ja, ik heb ooit wel eens iets gehad daarover maar dat is ver weggezakt'. Mensen weten er maar weinig van. Maar het is geen bewuste keuze of heel erg aanwezig hier. Helemaal niet.

Zelfs het systeemdenken is niet echt (verbazingwekkend eigenlijk) aanwezig.

Hoe komt dat denk je?

Omdat het best wel ad-hoc werk is, zeker binnen de jeugdbescherming. Een gezinsvoogd is heel erg gericht op de problematiek. Die moeten ingrijpen, dat wordt ook van hen verwacht. Het nadenken over: 'hoe is een jongere onderdeel van het systeem?' denk ik dat daarvoor een heleboel kennis ontbreekt. En dat had ik zelf ook, en nog steeds heb ik te weinig kennis. Ik ben ook geen behandelaar. Dat is het ook een beetje, we zitten op het snijvlak. Wij zitten aan de voorkant of soms de achterkant van de hulpverlening, maar we zijn geen behandelaar. We zijn geen RIAGG. En contextuele therapie, het woord zegt het al, is meer een behandeling.

Hebben jullie een beleid over scholing/hulpverleningsmethodiek?

Ja, er is jaren gewerkt met het competentiemodel. Iedere nieuwe medewerker kreeg ook een training. Ik denk dat de laatste 5/6 jaar losgelaten is. Ook omdat BJZ een andere positie kreeg in de markt, andere doelen, andere taken. En nu gaan we meer richting oplossingsgericht werken. 'Signs of Safety', dat zijn meer de speerpunten die ze nu een beetje gaan aantrekken hier in Gelderland. Dus daar krijgen we nu ook een training in. Maar het competentiemodel is nog wel de grootste gemene deler onder werkers.

Maar voor de duidelijkheid, we hebben natuurlijk heel veel afdelingen. Algemeen Meldpunt

Kindermishandeling, jeugdreclassering, jeugdbescherming, jeugdhulpverlening dus het zijn ook een heleboel taken en doelen. Daarom kan je niet echt kiezen voor een bepaalde methodiek. Tenminste dat kan wel, maar het beperkt je ook wel.

Wat heeft je opleiding met je gedaan? Ben je anders gaan kijken?

Ja absoluut.

Ik merk dat ik meer kan met gezinnen. Dat ik meer signaleer en zie en dat ik meer handvaten heb om daar dingen in te kunnen doen. Ik denk dat ik ook minder hoeft door te verwijzen naar andere instanties omdat ik zelf meer kan uitvoeren. Ik denk dat ik ook meer vanuit het gezin kan signaleren en analyseren.

Dat roept ook wel gesprekken op in teams. Met mensen die meer op het individu gericht zijn. We hebben het door de contextueel gerichte mensen veel meer over de gezinsdynamiek.

Bereik je ook meer?

Hulpverlening is niet altijd even meetbaar. Maar het geeft mijzelf veel meer voldoening, omdat ik veel beter snap wat ik kan doen en ook welke valkuilen er zijn. Dus in die zin kan je wel zeggen dat ik meer bereik en meer in beweging kan zetten. Ik ben wel anders gaan werken, minder krampachtig.

Wat vind je ervan dat BJZ niet persé contextueel bezig is?

Het is niet echt een methodiek, maar een houding. En de wijze van vragen die je stelt. Dat is echt een verschil. Bij oplossingsgericht werken, Signs of Safety, gaat het wel meer om materialen en middeltjes. Daar zitten bijvoorbeeld meer gespreksmiddelen in. Bijvoorbeeld een kind het huis van de dromen, het huis van de goede en moeilijke dingen, laten tekenen. Waardoor je in gesprek kan gaan en dingen in kan gaan schatten.

De contextuele benadering heeft dat veel minder. Dat is meer een houding en een manier van vragen stellen en een wijze van denken. Het is dus geen stappenplan of middeltje.

Maar ik geloof zeker dat wanneer mensen zich bewust zijn van hoe dingen in een systeem werken, bijvoorbeeld loyaliteit, hoe dat nou echt ook onder de grond soms kan gaan. Dat is heel bepalend voor hoe je te werk gaat of welke vragen je gaat stellen. En zelfs denk ik: plaats je het kind wel/niet uit huis? Wanneer dan? Hoe bereidt je dat voor? En het vreemde is bijvoorbeeld dat wij hier met gezinnen werken, maar er is geen een systeemtherapeut/werker standaard in dienst is. Nergens bij BJZ, dat vind ik wel vreemd.

Ook Gedragswetenschappers niet?

Allemaal psycholoog of orthopedagoog. En hier en daar in Gelderland zitten wat mensen die uit eigen interesse nog iets op dat gebied gevolgd hebben, maar het is geen vereiste. Alleen een GZ-psycholoog. Terwijl je zou verwachten dat wanneer je met complexe gezinssituaties werkt je iemand nodig hebt die dat goed kan analyseren.

Die vragen stel ik hier wel intern. Dus mensen gaan er wel meer over nadenken. Of dat niet een vereiste zou moeten zijn. Of beter gezegd, wat de meerwaarde zou zijn.

Maar mensen zeggen dan: 'We zijn geen behandelaar'. Daar zit wel wat in. Er zijn wel grenzen in wat we doen. Bij gezinsterapie verwijzen we door.

Maar je zei zelf ook: 'het is een houding'?

Ja, het contextuele heeft ook echt meerwaarde.

Is dat in heel Gelderland zo, hetzelfde als hier, of zijn er locaties waar het contextuele meer aanwezig is?

Ja, het zou kunnen dat er hier en daar een teamleider is. Zoals in Harderwijk, René Knip. In de Achterhoek zijn ze meer echt bezig met 'Signs of Safety'.

Daarom verbaasde mij jullie onderzoek ook. Omdat BJZ geen behandelaar is. De verhouding BJZ en contextueel denken vind ik vreemd. Ik denk dat het bij veel BJZ's uit de lucht komt vallen. Ik denk dat de helft van mijn collega's niet weet wat contextueel werken is.

Interne scholingsmogelijkheden, zit daar iets van systeem/contextueel tussen?

Nee, helemaal niks. Dat was eerst wel met het competentiemodel. Maar tegenwoordig krijgen mensen geen vaste training meer. Dat komt ook omdat de jeugdhulpverlening geen hulpverleningsmodellen meer heeft. Zij doen vooral nog Casemanagement. En de gezinsvoogd zit aan het einde van de reis, ook geen echte hulpverlening. Zij zijn meer procescoördinator. Zij hebben de regie. De hulpverlening is weggenomen, vandaar dat die vraag van jullie ook ver weg ligt.

Als het veranderd zou moeten worden, hoe zou dat dan moeten gebeuren?

We hebben hier vier teams en zij doen casuïstiekbesprekingen. 1x per 2 weken. Dat is een moment waarop dat zou kunnen. Daarnaast de Triade momenten – moment voordat je belangrijke keuzes gaat maken in een gezin – met de Gedragswetenschapper, teamleider en gezinsvoogd. Dat zijn allebei momenten waar iemand met een systeemblik bij zou moeten zijn. Dat lijkt mij waardevol. Vooral die visie en kijk op systeeminteractie zou heel goed zijn.

Hoe zou die er kunnen komen?

De overheid maakt beslissingen, interne keuzes vanuit hoofdkantoor en de provincie heeft hier ook een rol in. De gedeputeerde bepaald met de raad van bestuur dit soort dingen.

En dan nog Jeugdzorg Nederland

Ja die maken visie en beleid hierin.

Interview 4:

Interview BJZ Noord-Brabant

Bij BJZ Noord-Brabant hebben we 2 mensen gelijk geïnterviewd, Harmke Ruiten en Hans Timmerman.

Datum: 1 april 2010

Naam: Harmke Ruiten,
Werkzaam bij: BJZ Noord-Brabant, locatie Eindhoven, afdeling jeugdbescherming (voogdij)
Functie: gezinsvoogd
Opleiding: MWD en 2 jarige opleiding contextuele hulpverlening aan de CHE
Eerdere functie: Geen
Werkzaam bij BJZ: 8 jaar

Naam: Hans Timmerman, 25/26 jaar in dienst,
Werkzaam bij: BJZ Noord-Brabant, locatie Eindhoven, afdeling jeugdbescherming
Functie: werkbegeleider, opleider, trainer en intervisor.
Opleiding: MWD, systeemtherapeutische opleiding, contextuele hulpverlening bij Leren over Leven in België
Eerdere functie: Jeugdbeschermer
Werkzaam bij BJZ: 25 jaar

We beginnen met de uitleg van ons onderzoek en de strekking van het interview. En het vragen naar persoonlijke gegevens zoals hierboven vermeld.

Tijdens het vragen naar de persoonlijke gegevens legt Hans uit dat BJZ in de huidige vorm waarschijnlijk niet meer lang zal blijven bestaan.

Hans: Alle BJZ's worden opgeheven in 2015. Alle BJZ's gaan verdwijnen. Het is een onzekere tijd en ondanks dat ik er wat luchtig over doe, doet het emotioneel ook heel wat met je.

Het voornemen is dat de gemeenten ons gaan financieren, eerst werden we door de provincie gefinancierd. Dus dat is een hele beweging naar voren toe. Het is de bedoeling dat de CJG's het front worden voor alle vormen van jeugdzorg en dat zou betekenen dat de BJZ's in huidige vorm gaan verdwijnen. Voor de afdeling toegang zal dat anders zijn dan voor de afdeling jeugdbescherming of jeugdreclassering. Helemaal zeker weten doen we het ook weer niet want je zit ook nog met het AMK.

Dus het is een hele onzekere periode. Ik denk zelf dat we een door de gemeente gesubsidieerde instelling blijven, maar dan alleen de bescherming en reclassering. Maar dat is mijn persoonlijk idee. 2015/2016 zullen we het weten.

Het vorige kabinet heeft daarover een standpunt ingenomen en deze heeft dat bijna helemaal overgenomen, dus ik denk dat het wel echt gaat gebeuren.

Het idee wordt breed gedragen en dat heeft ermee te maken dat wij als BJZ aan de dure kant van de hulpverlening zitten. Dat is een stimulans bij de voorkant, CJG en de gemeente, om te zorgen dat er voldoende lichte vormen van zorg (goedkoper) zijn. Dat begint de laatste jaren steeds beter op gang te komen door middel van CJG., maar toch gebeurt dat nog veel te weinig. Wat ze nu van hogerop eigenlijk willen is dat er een soort druk ligt bij de gemeente om dat goed te organiseren. Wanneer je het niet goed organiseert gaat het je uiteindelijk heel veel geld kosten, omdat je dan al snel bij de dure jeugdbeschermers komt. Dus als ze het zelf moeten betalen nemen ze veel meer initiatief.

We gaan over naar een ander onderwerp.

Harmke, we zijn hier omdat we jouw naam hebben gekregen van de CHE. Jij hebt daar een contextuele opleiding gedaan?

Harmke: Ja dat klopt. Ik heb de opleiding MWD gedaan en tijdens mijn opleiding heb ik een keuzevak contextuele hulpverlening gevolgd. Mijn nieuwsgierigheid was gewekt. Toen ik een tijdje bij BJZ werkte ben ik begonnen met de opleiding aan de CHE. Dat heb ik allemaal op eigen initiatief gedaan. Naar aanleiding van mijn opleiding heb ik wel een thema-uurtje georganiseerd hier bij BJZ. Ik heb ook een stukje geschreven over meerzijdig partijdig werken in de jeugdzorg en dit verspreid over de afdeling.

Hoeveel zijn jullie met het contextuele bezig? (eventueel een cijfer geven.)

Harmke: Je bent er altijd mee bezig het is altijd in je gedachten. Ik gebruik het altijd in mijn rapportage en in de hele manier waarop ik praat en denk. Doe mij maar een 8.

Hans: Ik denk dat ik door mijn functie als werkbegeleider meer mogelijkheden heb om het toe te passen. Doe mij maar een 9.

Hoe gebruiken jullie het?

Harmke: Ik gebruik het in de rapportage, de manier waarop je deze schrijft. Ik gebruik vooral ook de houding van meerzijdige partijdigheid, die probeer ik altijd in te zetten in de gesprekken die ik heb. Die komt ook heel vaak aan de orde ook binnen ons werk, je staat heel veel tussen partijen, soms ook strijdende partijen. En dan is het heel belangrijk om die houding te hebben. Het is aan de andere kant ook heel moeilijk, vooral ook omdat je er na de opleiding weinig op geschoold wordt en weinig met anderen op je eigen niveau erover kan hebben van: 'hoe doe jij dat nou?' Daarom ben ik er ook wel heel bescheiden in omdat ik denk van: 'zal ik het dan wel goed doen?' Maar ik probeer het wel. Dus in de gesprekken maar ook in de rapportage, dat je zorgt dat in de dingen die je neerzet iedereen recht gedaan wordt.

Dus bij BJZ hier is er geen begeleiding in of andere mensen die contextueel geschoold zijn?

Harmke: Ja er zijn wel wat mensen contextueel geschoold, maar niet zoveel. Een paar.

Hoeveel ongeveer?

Harmke: Over de hele vestiging kijkend vind ik het moeilijk te beoordelen. Maar als ik naar mijn eigen team kijk dan is het in mijn team maar 1. En Hans dan, hij is mijn werkbegeleider. Bij de jeugdbescherming van deze locatie werken 70 mensen, en minder dan 10 zijn er geschoold.

Hans: Ik kom uit een bedrijf waar van oorsprong het contextuele alom aanwezig was. In de jaren 70 en 80 binnen de kinderscherming was het heel actueel. Dus ik kwam in een instelling te werken waar dat heel sterk gepropagandeerd werd.

Else-marie van den Eerenbeemt en Amt van Heusden hebben het in de jaren 60 naar Nederland gehaald. Wat je ziet in de afgelopen jaren dat door die zogenaamde, toegenomen, professionalisering. (En nu zeg ik dat nogal negatief maar we zijn er wel veel professioneler geworden). Maar dat je dus ziet dat dit soort vrije bewegingen veel meer naar de achtergrond zijn geschoven. Er wordt veel meer geïnvesteerd in protocolisering en een veel bredere opzet, waardoor het systeemdenken meer op de achtergrond is gekomen. Ik zeg niet dat het weg is maar we hebben wel een periode gehad waarin we erg sterk inzetten op wat is er met dit kind aan de hand? Wat is er met ouders? Dus veel meer als individu.

Maar wat je dus ziet bij de mensen die dat nog hebben meegemaakt dat het contextuele hun met de paplepel ingegoten is. zij gebruiken het ook wel, maar die hebben daar verder nooit een opleiding in gedaan. Die hadden dat al meer in hun gewone scholing.

Harmke: Wij zijn hier uitzonderingen

Hans: ja, want de mensen die dat gehad hebben gaan langzamerhand met pensioen.

U heeft uw opleiding dus op eigen initiatief gedaan?

Harmke: Ja

Heeft BJZ gefinancierd?

Harmke: Er is af en toe wel wat gegeven. Wat reiskosten en een individuele bijdrage van iemand die toen de baas was en die het schandalig vond dat ik niks kreeg. Maar het is echt vanuit de instelling totaal niet gestimuleerd en gefinancierd. Dat is mijn grootste frustratie.

Hoe komt dat?

Harmke: Het is niet zo dat het contextuele bewust niet gestimuleerd wordt. Maar er is de laatste jaren weinig gestimuleerd qua deskundigheidsbevordering. Er waren zoveel andere dingen die de aandacht vroegen. Dat is mijn idee erbij.

Hans: Ik weet het niet, volgens mij heb ik wel veel van mijn collegegeld gekregen. Maar ik ben opgeleid in een andere tijd.

Harmke: Ja dat bedoelde ik ook net. In de afgelopen 8 jaar dat ik hier ben zijn er zoveel ontwikkelingen geweest. Er is heel veel ingezet op die deltamethodiek, planmatig werken en professionalisering. Veel meer de inhoudelijke kant. En daardoor is de deskundigheidsbevordering een ondergeschoven kindje geworden. Op alle gebieden, niet alleen op contextueel gebied.

Hans: Dat was ook wel goed, er was ook wel een inhaalslag nodig. Maar niet op deze manier, dat het helemaal ten koste gaat van andere dingen.

En wat je nu al ziet is dat je langzaam maar zeker in een revival komt van methodieken en dergelijke.

Ik zeg altijd, contextueel is geen methodiek. Het is eigenlijk een manier van kijken met daarbinnen de vier dimensies een aantal aandachtspunten.

Maar als je bijvoorbeeld kijkt naar de psychologie. Dan zit er in al die stromingen dingen die je kunt hanteren binnen het contextuele denken.

Dus in die zin is het een beetje een vreemde eend in de bijt. Bowlby gaat bijvoorbeeld over hechting. Nagy gaat over veel meer, maar die gaat ook over hechting.

Die 4^e dimensie is eigenlijk als een paraplu over die ander dimensies heengeslagen. Waarvan ik denk dat is meer een kijk op hoe het leven en hoe onze relaties in elkaar zitten dan dat het nou echt therapeutisch is. Daar zal Nagy het niet helemaal mee eens zijn want die was natuurlijk gewoon psychiater. Maar zo kijk ik ernaar.

Hoe belangrijk is die paraplu voor een jeugdzorgwerker?

Hans: Ik denk dat iedere jeugdzorgwerker verstand moet hebben van relaties en dat je moet weten hoe je zelf in relaties staat. Omdat je dus onderdeel wordt van de krachtenveld in die 4^e dimensie moet je daar weet van hebben. En omdat je onderdeel bent van je eigen krachtenveld wat dus gevolgen heeft van hoe jij dingen aanvoelt en hoe jij over dingen denkt.

Vandaar ook dat ik in mijn werkbegeleiding/coaching twee invalshoeken heb. Ik vind het belangrijk dat mensen bij mij nadenken over wat de situatie in het leven van een ouder of kind betekent. Wat heeft dat te maken met wat ze hebben meegemaakt. Of ze bijvoorbeeld destructief gerechtigd zijn. Tegelijk ben ik ook heel erg met mensen bezig om te kijken hoe ze daar zelf in staan. Wat maakt nou dat je constant bezig moet zijn met 'geven', met hulpverlening en hoe sta je in je eigen familierelaties? Dan voelen mensen zich soms heel erg bedreigd want dan moeten ze met mij over zichzelf praten en ze praten liever over andere mensen.

Contextueel gezien is het zo dat je als hulpverlener bezig wilt zijn met de overkant en niet met jezelf. Hoe komt dat?

Harmke: Mijn ervaring is dat juist de jeugdbescherming, de gedwongen hulpverlening, dingen aanroert van jouw persoon en dat het contextuele daarom ook zo belangrijk is.

Dat is één van de redenen geweest waarom ik de opleiding ben gaan doen, mede dat ik er door de opleiding door werd aangetrokken.

Ik vind ook dat je wat werkervaring moet hebben. Dus een aantal jaren gewerkt moet hebben in de jeugdbescherming voordat je deze opleiding zou moeten gaan doen. Je hebt er dan veel meer profijt van en je kunt er meer uithalen en omdat je dan veel meer ervaring hebt met het werk. En dan kun je het ook gelijk voluit inzetten. Nadat je eerst de manier van werken binnen BJZ je eigen hebt gemaakt. Want de gedwongen hulpverlening is een behoorlijk zware vorm van hulpverlening.

Hans: Je kunt op zich de opleiding wel doen als je nog niet in het werkveld staat. Want het is ook wel een echte leertheorie. Maar het gaat makkelijker als je in de praktijk staat. Weten hoe het voelt en wat de betekenis is. Al is dat in elke levensfase weer anders.

Het is niet zo van: ik doe die opleiding en ik ben klaar. Ik zie daar wel meer collega's van. Die hebben zoiets: ik heb het vak geleerd en ik kan het dus gewoon. Maar je bent als mens het vak en je eigen middel dus dat betekent dat je continue veranderd en dat betekent ook dat de hulpverlening eigenlijk vraagt om een continue bijscholing.

Ik zit zelf al 12 jaar in een soort intervisiegroep en we komen zo'n 4 à 5 jaar bij elkaar. Dat is ook een proces waarin je met elkaar bezig bent om je proces na te gaan en wat het betekent. In m'n werk maar ook persoonlijk.

Zijn er meer werkbegeleiders die het contextuele meenemen in hun werkbegeleiding hier bij BJZ?

Hans: Er zijn er niet zoveel. Ik ben hier op deze locatie de enige. Het is ook geen functie, maar een taak die ik uitvoer. Ook al doe ik dit fulltime. Door die hele protocolisering zijn dit soort functies er uit gegaan. Ze zetten vooral in op gedragswetenschappers die verstand hebben van menswetenschappen en psychologie en dat soort zaken.

Dus de agogen zijn eigenlijk afgestoten maar daar komen ze langzaam van terug en er zijn nu weer mensen als ik.

Harmke: Gedragswetenschappers hoeven ook niet contextueel of systeemgericht geschoold te zijn. Er wordt zelfs ook niet expliciet naar gevraagd bij de sollicitatieprocedure. Daar ben ik allemaal geïnteresseerd in geweest en dat heb ik allemaal uitgezocht.

Hans: Nee, je moet psycholoog of orthopedagoog zijn. bij voorkeur AWBZ - psychologen. Maar ja, die worden op allerlei andere dingen geschoold.

Wat vinden jullie er van dat het is zoals het is?

Hans: Ik vind het een eenzijdige benadering.

Harmke: Ik vind het een tekort, ik vind dat je het nodig hebt om je werk goed te kunnen doen.

Willen jullie reageren op dat er door andere BJZ's gezegd wordt: 'wij zijn geen uitvoerders. We zitten alleen aan de voorkant, of juist aan de achterkant. Dus als BJZ heb je de contextuele benadering niet nodig.'

Hans: Dat vind ik een domme gedachte. Het klopt dat we niet uitvoerend zijn maar het is in één dimensie gedacht.

Jeugdbeschermers moeten heel goed na kunnen denken over wat er aan de hand is en wat er gebeuren moet om te zorgen dat het beter wordt. Dat het goed gaat met het kind.

Daarvoor heb je volgens mij een goede theoretische achtergrond nodig. Ik vind dat mensen hier zelfs veel te veel praktijkgericht zijn ze hebben alleen een goede technische bagage.

Alleen voert een beschermer iets anders uit dan bijvoorbeeld een ambulant hulpverlener. Dat is een therapeut of een GGZ medewerker. En daar hebben wij geen budget voor. Wij gaan niet zitten hulpverlenen. Wij zijn verantwoordelijk voor het hele stuk van mensen die niet willen en niet kunnen. Kennen jullie dat? Je hebt mensen die willen en kunnen, dat is de vrijwillige hulpverlening.

Wij hebben hier de groep die het niet kan of niet wil, dat is de kleinste groep. We hebben vooral een groep die niet wil en niet kan. Ons werk is dan om te zorgen dat die mensen aan de gang gaan: activeren en motiveren om als ouder te zorgen dat het kind goed terecht komt. Te zorgen voor continuïteit en relaties. Dat is ook hulpverlening alleen op een heel ander vlak. Zo'n ambulant hulpverlener kan niks met iemand doen zolang mensen niet willen.

Daarom heb je ontzettend veel kennis nodig om mensen die niet willen en niet kunnen in beweging te brengen. Dat is nog veel ingewikkelder dan bij de GGZ werken of ambulant werker zijn. Dat is wel erg ondergesneeuwd. Om dat goed te kunnen moet je heel veel weten en heel veel over jezelf weten.

Harmke: En heel breed kunnen kijken. En als je daar het contextuele eruit haalt kijk je vanuit een koker.

Hans: Dan gaat het dus over basisprincipes. Bijvoorbeeld dat mensen erkenning nodig hebben is één van de basisprincipes van het contextuele. Dus je moet erkennen, maar dit moet wel heel wezenlijk zijn. Waar zit dan dat wezenlijke? Dat moet je dus kunnen ontdekken. Anders komt dat verzet en die weerstand alleen maar op de voorgrond te staan. Je moet dus kunnen nadenken over waar zou dat voor staan die weerstand en dat verzet? Nou en dat zijn allemaal dingen die in die contextuele benadering zitten.

Daarnaast vind ik ook dat je goed onderwezen moet zijn in Bowlby en in andere psychologische stromingen, zoals Freud. Je moet een brede scholing hebben. En wat BJZ moet doen is zorgen dat mensen in staat zijn die brede scholing present te stellen er ook mee te kunnen werken.

Maar dat gebeurt niet...

Hans: Nee omdat we nog veel meer moeten weten dan wat ik graag zou willen en dat je ook nog zoiets hebt als

‘de waan van de dag’.

Kijk als iemand hier binnenkomt met een meisje waar incest mee gepleegd is, gaat iedereen hollen en rennen en het laatste wat men gaat doen is even rustig nadenken over wat men het beste zou kunnen doen.

Dat kun je veel breder trekken. Dat geldt voor een hele hoop dingen, dat wij snel insteken op waar onze emotie ligt.

Harmke: Als je kijkt naar zo’n voorbeeld van deze week, zo’n meisje wat op 12-jarige leeftijd een baby krijgt. Uit huis en een VOTS. De baby heeft een VOVO. Dat lijkt nogal rigoureuus, maar we weten nu natuurlijk nog helemaal niet wat daar aan de hand is.

Daar zit dan ook nog heel de pers bovenop. We hadden het er toevallig tijdens de koffie nog over. Dat je zo moedeloos kan worden van hoe negatief de pers over BJZ doet. Dan denk ik: ‘je hebt werkelijk geen idee van wat er allemaal speelt’.

Deze zaak wordt er toevallig uitgelicht en dan staat heel Nederland op z’n kop. En dan zeggen wij tegen elkaar: ‘ja, dat is onze dagelijkse gang van zaken’.

Dan zegt zo’n journalist: ‘het is een dilemma’. En dan denk ik: ‘ja, wat denk je? Ieder kind wat uit huis moet, is een dilemma’. Dat is echt niet dat wij vinden dat dit nou de allerbeste oplossing is die er is: ‘we gaan hem uit huis halen!’ Zo doen ze, en daar kan ik zo giftig om worden.

Hoe komt het dat alles ‘praktijkgericht’ is geworden binnen BJZ?

Hans: Ja je bedoelt dat het gericht is op een bepaald facet, zoals die ‘Delta’. Sociaal-economisch gezien is die scholing in ‘Delta’ heel belangrijk, daar zit heel veel geld in op het moment. Dat is bedacht door Montfoort in Worden. En als dat dan opkomt moet heel BJZ daar aan aangepast worden.

Er wordt trouwens in de nieuwe methodiek van de voogdij terloops een paragraaf aan ‘loyaliteit’ geweid, dat is het enige.

Harmke: Ik denk dan echt hoe is het mogelijk?

Hans: Hetzelfde geld voor hechting. Ik vraag me af hoeveel mensen hier Bowlby wel eens gelezen hebben. Of parentificatie, ik ben benieuwd hoeveel mensen zich door Minuchin geworsteld hebben, dat zullen er niet heel veel zijn.

Dus dan heb je mensen die praten wat voor zich uit zonder dat ze precies weten waar de klepel hangt. Dat is ook wel goed hoor, je hoeft ook niet alles te weten.

Hoe kijken andere werknemers tegen jullie aan?

Harmke: Vooral toen ik die opleiding aan het doen was en dat artikel wat ik zelf geschreven heb verspreidde, was het wel gespreksstof. Er is een heel klein percentage dat echt geïnteresseerd is en er met je over wil praten. Mensen die eens even langs komen en vragen: ‘hé hoe denk jij daar over en hoe zou jij dat doen?’ Maar er zijn er ook een heleboel die het horen en naast zich neer leggen. Ik zou zeggen 1/3 wel en 2/3 niet.

Hans: Dat komt ook wel omdat mensen druk bezet zijn. In intervisies besteden we er ook wel aandacht aan, dus het is niet zo dat we er geen aandacht aan besteden. Afgelopen jaar hebben we een cursus ontwikkelingspsychologie gedaan dat is een hele specifieke cursus waar Bowlby wel inzit maar Nagy niet. Dat klopt ook wel want hij zit in een heel andere hoek. Maar in intervisie doen we het nu ook. Laatst hebben we in Harmkes intervisiegroep elkaars genogram besproken, om te weten waar zit nou iedereen en wat neemt hij/zij mee vanuit eigen geschiedenis. Inmiddels heb ik het met een andere groep ook gedaan. Dus er zijn twee teams die dat gedaan hebben. Dat zijn dus wel dingen die ik probeer te stimuleren en te promoten. Dat mensen elkaar ook een beetje leren kennen, zodat je weet waar ieders sterke kanten zitten en ook de kanten waar hij/zij kwetsbaar is.

Harmke: Maar jij hebt het misschien nog meer. Hoe reageren ze? Hoe merk je het? Want jij zegt soms dat in het voogdijteam (mijn team) de medewerkers over het algemeen wat ouder zijn en dat je dat kan merken. Die zitten wat langer in het werk en hebben meer dingen meegemaakt zij staan meer voor dat soort dingen open, houden erg van inhoudelijk werken. En jij zegt dat nog een intervisiegroep dit doet. Maar waarom die andere niet?

Hans: Nou dat heeft niet zozeer te maken met contextuele gedachtegoed, maar dat heeft meer te maken met het feit dat wat er in zo’n groep mensen zich aandient. Dat is toevalligheid.

Harmke: Soms voel je ook weerstand tegen de contextuele benadering?

Hans: Nou weerstand, ja soms wel. Kijk als ik mensen coach, sommige willen gewoon echt niet over hun persoonlijke dingen te praten. Terwijl ik er vanuit het gedachtegoed wel erg de neiging toe heb om daar over Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

door te vragen. Maar dan zeggen ze, ik wil met jou over het werk praten niet over mezelf. Maar dat is iets anders dan echt weerstand tegen het contextuele. Het contextuele heeft dat wel heel sterk in zich dat je ook naar jezelf durft te kijken.

Hans: En we hebben nu laatst allemaal een scholingsdag gehad over werken met complexe situaties rondom echtscheiding. Was dat dan echt contextueel? Nee, maar wel gegeven door iemand met een contextuele achtergrond vanuit Leren over Leven. En daar zaten wel degelijk een aantal lichte contextuele invalshoeken in. Zo probeer ik wel langzaam maar zeker daar wat meer in te stimuleren.

Harmke: Maar het is altijd, je merkt wel, persoonlijk afhankelijk. Het zit er vanuit de organisatie niet in. Toen ik mijn contextuele opleiding afrondde heb ik een scholingsmodule ontwikkeld in opdracht van BJZ Eindhoven. Aanvullend op de scholingsmodule van BJZ voor jeugdbeschermer, die een nieuwe werknemer standaard krijgt, zou dan een stukje geplakt worden met daarin de basisdingen van het contextuele werken. Daar is gewoon nog niks van gekomen. En dat is geen onwil, maar er is gewoon geen ruimte voor. Die delta kwam toen en ja.. Het zit niet in het beleid. Maar dat is niet alleen met het contextuele, maar met alle inhoudelijke dingen.

Hans: En als je nou heel sterk kijkt naar wat vind ik nou dat mensen nodig hebben hier dan komt ontwikkelingspsychologie toch wel voor Nagy. Want als uitvoerend werker moet je gewoon goed weten welke levensfasen kinderen doorlopen. En dan kan de pathologie daar eventueel aanvullend ook achteraan gevolgd worden.

Maar dat is ontzettend belangrijk dat je dat goed tussen de oren hebt en als parate kennis hebt. Dus dat klopt wel met jouw verhaal. In 2^e instantie ga je pas op dat systeemgerichte en persoonlijke stuk zitten. Dus als je mij vraagt wat moet een hogeschool geven dan zeg ik hoofdvak ontwikkelingspsychopathologie en keuzevak contextuele benadering. En hoofdvak agogiek.

Harmke: Ik vind het als hoofdvak toch beter. En dan één blok. Want als je dan niet kiest voor zo'n keuzevak krijg je er niks over. Dat vind ik te weinig. Je moet gewoon van al die dingen iets weten.

Hans: Ja, als je bij BJZ werkt moet je minstens iets van systemisch in je opleiding gehad hebben. En voor mij hoeft dat dan niet perse contextueel te zijn.

Harmke: Nou ja, de problemen zoals mishandeling en seksueel misbruik die je hier tegenkomt zijn vaak generationele problemen.

Hans: Denk bijvoorbeeld aan Kempler, dat is ook een hele goede. Soms is het ook gewoon goed om van zulke dingen iets af te weten naast het contextuele.

Die methodieken worden ergens ontwikkeld, hoe werkt dat?

Hans: 'Signs of Safety' is ontwikkeld in Australië, om precies te zijn in Perth. Daar is iemand geweest die dacht dat moet beter kunnen, die jeugdbescherming. En die heeft net zoals Nagy een methodiek bedacht. En dat is naar Nederland gekomen. En daar is net als bij Nagy iemand geweest die heeft dat naar Nederland gehaald en dat valt nou net heel erg goed in de tijdsgeest. Dus als je naar Woerden gaat, naar die club van Montfoort, alles is daar gerelateerd aan 'Signs of Safety'.

En ook daar heb je al weer mensen van die zomaar iets roepen. Laatst had ik een workshop bij de gemeente en die roepen dan: 'Signs of Safety' is werken met familiebeleid. Maar dat is niet zo. Dus ook dat wordt al weer gebruikt (misbruikt).

Wie bepaald dan dat alle BJZ dat moeten gebruiken?

Hans: Jeugdzorg Nederland

'Delta' is een soort kapstok methodiek, een protocol waar je ook weer andere methodieken aan kunt hangen.

Hangt de contextuele daar ook aan?

Hans: Nou, als je hem er aanhangt wel. Nee, dat is er niet expliciet in terug te vinden. De deltamethodiek zegt gewoon je hebt vier stappen. En in die vier stappen doorloop je een cyclisch, planmatig proces met cliënten en daarbinnen hanteer je een aantal vaardigheden. En die vaardigheden dat zijn je agogische vaardigheden.

Harmke: En toen jij zelf de scholing gaf bracht je het contextuele daarbij in.

Hans: Ja, als ik les geef binnen de vier stappen en je hebt het over een kind wat in zijn ontwikkeling bedreigt wordt doordat een ouder gekke dingen doet, drugsgebruik bijvoorbeeld. Dan kun je zeggen: 'het probleem is dat de ouder drugs gebruikt.' Oké, hoe kan hij daarmee stoppen? Maar je kan ook zeggen: 'waarom gebruikt die ouder drugs?'

Je kunt dus ook zeggen: ‘misschien moet je op zoek gaan naar het kind in de ouder’, en dat is dan typisch een contextuele opmerking.

En dan zeggen ze: ‘hè het kind in de ouder?’

Het is dus afhankelijk van de persoon hoe je de delta invult.

Hans: Een hele hoop mensen van de staf wordt hier geselecteerd op psycholoog of orthopedagoog. Vroeger waren dat nog bevlogen mensen..

Maar ze zeggen altijd dat dingen die vroeger waren weer terugkomen en dat is ook wel waar.

Het contextuele komt weer terug?

Hans: Ja wat ik net zei de hele deltascholing is geweest en nu zie je dat er langzamerhand weer een revival is. Je ziet dat ook in het onderwijs, leren over leven wordt echt een erkende hbo. Dus in die zin zie je wel dat daar in toenemende mate aandacht voor komt.

Is de contextuele benadering noodzakelijk voor BJZ?

Hans: Nee, niet om goed te kunnen werken. Wel om beter te kunnen werken. Ook zonder contextuele benadering kun je goed je werk doen. Maar om de beste te zijn is het wel heel erg helpend.

Het begrip ‘te weinig tijd voor de contextuele benadering’ is ook verschillende malen langsgeslagen. ‘het proces het proces laten’.

Hans: Dat is ook een misvatting. Je moet om te beginnen contextueel kunnen denken. Hoe meer kennis je bij je hebt hoe beter en verfijnder je hypothese is. Natuurlijk moet je het proces het proces laten, maar dat kost geen tijd, dat kost alleen maar bedenktijd.

Maar als je het zelf gaat doen. Ik wil contextueel hulpverlener zijn en daar met jou over praten dan heb je inderdaad veel meer met tijd te maken. Hoe het met je vader zat en met je moeder zat. Daar komen we over een paar maandjes weer op terug.

Daar heb je tijd voor nodig, maar in onze uitvoering hebben we daar niet zoveel tijd voor nodig. Het is maar waar je het voor inzet.

En in een crisis dan? Dan is er toch weinig tijd om contextueel te denken?

Hans: Nee, daar ben ik het niet mee eens. Je kunt ook snel contextueel denken. Als je goed contextueel geschoold bent zit dat gewoon in je hoofd. Als ik een crisissituatie heb dan handel ik naar wat ik geleerd heb.

Harmke: Zoals we net ook zeiden over de waan van de dag. Dat je op zo’n moment niet je keuzes maakt vanuit emotie, maar dat je een pas op de plaats doet en goed nadenkt: ‘moet dit kind eruit en waarom vinden wij dat?’

Hans: Ik vind dat ook anders niet contextueel, ik vind dat überhaupt bij BJZ geleerd moet worden dat je, zelfs bijvoorbeeld bij incest, altijd een dag kunt wachten met het maken met belangrijke beslissingen.

Harmke: Ja, het heeft al jaren geduurd, die ene dag maakt niet uit, zeker niet als je je kunt hoeden voor een foute beslissing. Maar dat is een hele enge uitspraak hier. Je kunt merken dat het vaak niet begrepen wordt. En daar heeft die druk van buitenaf en de pers zeker mee te maken.

Angst?

Harmke: Angst heeft daar zeker mee te maken, verantwoordelijkheid durven nemen.

Hans: Ik roep altijd er zijn geen crisissen bij BJZ.

Harmke: Nee dat is ook zo, sommige collega’s hebben altijd crisis. Maar wat is een crisis?

Hans: Ik zeg altijd bij BJZ zijn geen crisissen maar hollers daardoor hebben wij veel crisissen. Wat is een crisis?

Iets heel belangrijks waar je achter komt en waar gelijk op gehandeld moet worden voor je gevoel...

Hans: En nou zeg je iets heel essentieels. Dat gevoel dat het ontzettend dringend is, maar dan is het nog geen crisis. Een crisis is als iemand op het dak staat en naar beneden wil springen.

Harmke: Op het randje

Hans: Eigenlijk is het pas crisis als hij gesprongen is. Want dan moet je de boel opruimen. Dat is nogal cru gezegd.

Maar ik snap het wel, dat gevoel had ik zelf ook. Toen ik net begon voelde ik ook die dringendheid. Als ik dan bijvoorbeeld bij een incestzaak kwam. Maar dat had vooral met mij te maken. Tegenwoordig zeg ik als ik dat voel: ‘nu eerst zitten en dan 5 of 10 minuten nadenken.’

Nog een voorbeeld. Een vader staat zijn kind te slaan en jij komt binnen. Wat doe je dan? Niet die vader laten stoppen en het kind meenemen. De politie bellen want die zijn ervoor.
En daarna met vader en kind praten.

Zijn er naast ontwikkelingspsychologie nog meer opleidingen die je intern kunt volgen?

Hans: Nee dat hadden we toen ingekocht. Op dit moment zijn er alleen functiescholingen.

Hier in Eindhoven hebben we wel elk jaar een thema. Vorig jaar was dat complexe echtscheidingssituaties. En daar hebben we dan een dag voor en huren we iemand in. Vorig jaar was dat dus contextueel van Leren over leven.

Maar wat je hier kunt krijgen is een servicetraining: werken als gezinscoach daar zit agogiek, pedagogiek en juridische kennis in. Daarnaast heb je agressietrainingen.

Hoe is het voor en na de scholing?

Harmke: Ook ik ben geen hulpverlener die dacht van: ‘o, laat ik eens gaan hulpverlenen.’

De meeste hulpverleners weten goed wat hun drijfveer is. Daar begin je mee tijdens de opleiding, ga je een heel proces in en dan wordt die drijfveer steeds verfijnder.

- je niet op laten slokken door de waan van de dag, stap terugzetten
- mezelf beter leren kennen → sterke en zwakke kanten, proces met jezelf aangaan en wat deze cliëntengroep aan
- sterker in je werk te komen te staan

Daarom ben ik er ook zo’n voorvechter van, want je doet het echt ook voor jezelf. Je cliënten hebben er baat bij, maar jijzelf ook. Het werk wordt er makkelijker door, dat klinkt raar, maar is zo.

Kunnen jullie nog iets zeggen over de andere vestigingen in Brabant.

Harmke: Hetzelfde als hier. De tendens is: hangt af van persoonlijke voorkeur en opleiding.

Hans: Een grote duw/steun in de rug zou volgens mij een beroepsregistratie zijn. Als dat zou komen en je kreeg daarbij een verplichte scholing en bijscholing, een soort BIG registratie. En dan moeten mensen in zichzelf investeren. En dan zouden mensen voor de punten wel eens zo’n opleiding kunnen gaan doen.

’t Is een beroep, net als een arts die is arts. Nu is het zo je bent mwd-er en je voert de functie jeugdbeschermer uit. Maar je hoeft geen dingen te doen om het te blijven. Ik vind eigenlijk dat je jaarlijks een bijscholing moet doen. Met een tuchtcollege en de cao die een beetje meewerkt. Met een spaarspotje voor dit soort dingen.

Interview 5:

Naam geïnterviewde: Hans Tim
Leeftijd: 55 jaar
Werkzaam bij: BJZ Arnhem
Functie: Gezinsvoogd
Datum afnemen interview: dinsdag 12 april 2011
Naam interviewers: Nienke Boogaard en Heleen Burger

Welke opleiding(en) heeft u gevolgd?

Ik heb de HBS gevolgd. Daarna ben ik naar de Sociale Academie gegaan waar ik mijn Pedagogische bevoegdheid heb behaald.

Hoe lang bent u in dienst bij uw huidige werkgever?

18 jaar ben ik gezinsvoogd bij BJZ in Arnhem.

Wat is uw werkervaring?

Ik zit totaal al 33 jaar in het vak. Hiervoor heb ik in een opvanghuis gewerkt en bij de jeugdreclassering.

Op welke manier heeft u kennis gemaakt met de contextuele benadering?

Op de Sociale Academie kreeg ik al les over Nagy.

Gebruikt u de contextuele benadering in uw werk?

In het werkveld kom ik het tegen, vooral in de generaties. Als er hulp gezocht moet worden voor jongeren wordt er eerst binnen hun familie en vrienden gezocht. Eigen krachten worden gestimuleerd.

Hoe past u elementen van de contextuele benadering toe in uw werk?

Ik kijk naar jongeren via hun achtergrond, wat is reëel en wat is niet reëel? Dingen zijn genetisch bepaald of hebben hun doorwerking door de opvoeding die ze hebben gekregen. Het is dus belangrijk om naar de eerste dimensie te kijken. Ik kijk dus naar waar het kind vandaan komt zodat de reikwijdte ingeschat kan worden.

Meerzijdige partijdigheid is de basis van het werk anders werkt het niet. Je kunt een kind nooit losknippen van waar hij vandaan komt. Alleen als er levensbedreigende situaties zijn dan kun je het kind uit huis plaatsen, maar het kind zal weer gaan zoeken naar zijn ouders. Hierin kan ik het kind helpen door te structureren en te reguleren omdat het kind als het 18 jaar is weer naar huis zal moeten.

Werken er nog meer medewerkers van BJZ Arnhem met de contextuele benadering?

Iedereen weet hiervan de contextuele benadering. Het is een onderdeel van de Deltamethode, het familiebeeraad wat theoretisch in een breder kader wordt gezet. Met familiebeeraad bedoel ik het zoeken naar hulpbronnen en het inzetten van deze hulpbronnen.

Of medewerkers met de contextuele benadering werken heeft ook met leeftijd te maken. De oudere generatie weet er meer vanaf, jongere medewerkers weten soms geen eens waar je het over hebt als het gaat om de contextuele benadering.

Welk beleid heeft BJZ Arnhem rondom de scholing van de medewerkers in de contextuele benadering?

Niemand is hier contextueel geschoold. Er is een intern scholingsbeleid. De scholing op het gebied van de functie van de medewerker gaat vooral over het juridische gebied. Op methodisch gebied worden bijvoorbeeld agressietrainingen, Deltamethode en de Signs of Safety geboden, dit is allemaal verplicht.

De leiding bepaald wat voor opleiding of cursus je gaat volgen. Je kunt hier als medewerker niet aangeven dat je graag op het gebied van bijvoorbeeld de contextuele benadering wilt geschoold wil worden. Je kunt alleen aangeven als je naar een bepaald symposium wilt. Het zou goed zijn als er iemand met de directeur gaat onderhandelen over scholing. Medewerkers hebben niks te zeggen hier op het gebied van scholing. De Bobo's (directie) zitten op een andere locatie, wat cynisch de goudkust wordt genoemd. Doordat zij op een andere

locatie zitten zien ze totaal niet wat er op de werkvloer gebeurt en kunnen ze dus qua scholing ook niet aansluiten bij wat de medewerkers willen of nodig hebben.

Wat denkt u dat er binnen BJZ Arnhem nodig is om de medewerkers enthousiast te maken om met de contextuele benadering te werken?

De contextuele benadering moet meer benadrukt worden. Tegenwoordig wordt alles op inhoud benadrukt en ik wil dat het meer op betrekkningsniveau benadrukt wordt. Mensen denken te veel in modules en dat reikt niet altijd zover dat je er altijd iets aan hebt. Het werken is te zakelijk geworden en dat is jammer. Er heerst een andere stijl van werken. Het zou heel goed zijn als er meer aandacht wordt besteed aan collectief bewustzijn.

Het is een maatschappelijke tendens dat er meer nadruk wordt gelegd op het zakelijke. Er wordt minder nadruk gelegd op het maken van contact en tegenwoordig zie je een toename aan klachten binnenkomt doordat er niet goed contact word gemaakt door de gezinsvoogd met de cliënt. Die hele procedure kost enorm veel tijd en daar zou verandering in kunnen komen.

Er is geen ruimte om aan te geven wat voor scholing je als medewerker wilt. Ik hou mijn eigen stijl. Ik ben verplicht om de Deltamethode te gebruiken, ik hou me aan de regels. Maar onderwater kun je met de regels spelen waardoor je de dingen die je echt belangrijk vind kunt doen. Jonge medewerkers hebben vaak angst bij zich dat ze niet goed functioneren en durven dus niet onderwater met de regels te spelen. Angst is een slechte raadgever.

Elke provincie heeft zijn eigen invulling aan regels en procedures. Het is zo raar de mensen denken datje als heel Bureau Jeugdzorg 1 format kunt gebruiken want niet iedereen "spreekt dezelfde taal". Iedereen werkt weer anders en iedereen geeft zijn eigen invulling aan zo'n format.

Wat zou er nodig zijn om de medewerkers meer met de contextuele benadering te laten werken?

Er zou verplicht gesteld moeten worden dat elke medewerker een bredere visie ontwikkeld over hoe je naar jezelf kijkt en hoe je naar je medemens kijkt. Jongere medewerkers kunnen al moeilijker naar zichzelf kijken omdat ze nog weinig ervaring hebben.

Er zou minder gewerkt moeten worden met het werken aan doelen. Sommige cliënten moeten aan 7 a 8 doelen tegelijk werken en die moeten allemaal in een bepaalde tijd gerealiseerd zijn. Dat is totaal niet haalbaar. Dan heb je echt geen visie en geen grip op de context. Je moet mensen scholen en daar moet je tijd en daar moet je tijd en energie in steken. Na 4 a 5 jaar heb je pas reikwijdte voor deze baan maar de meeste jongere medewerkers hebben het dan al gezien en zoeken een andere baan.

Wat goed zou zijn is om een jongeren medewerker aan een oudere medewerker te koppelen om zo te kunnen leren.

De contextuele benadering heeft een plek door middel van de Deltamethodiek.

Opmerking over de methodieken die elkaar steeds maar opvolgen:

Men is zo gejaagd tegenwoordig, de ene methode is ingegaan en dan staat de volgende methode al weer op de stoep. Men moet eens langer nadenken over een methodiek en daar langer bij stil staan. Er zitten te veel mensen met allemaal een idee en een visie te werken aan een methode waardoor er steeds meer methodes ontstaan. Daardoor wordt alles te ingewikkeld.

Iedereen maakt zijn eigen baan terwijl ze de echte functie vergeten. Als ouders niet thuis zijn worden kinderen niet opgevoed. Als directeuren niet op hun plek zitten weten de medewerkers hun functie niet meer. Er wordt niemand meer aangesproken en niemand wil het vervelende werk doen.

Interview 6:

Interview BJZ Zuid-Holland

Datum: 25 april 2011

Naam: Liesbeth de Visser

Werkzaam bij: Steunpunt Huiselijk Geweld

Functie: Huidige functie Zorgcoördinator bij Steunpunt Huiselijk Geweld

Opleiding: HBO Social Work, MWD te Breda en Master Contextuele Hulpverlening te Ede

Eerdere functie: Verslavingszorg, BJZ Gezinsvoogdij, BJZ Toegang, Steunpunt Huiselijk Geweld

Werkzaam bij BJZ: niet meer sinds 2008

Leeftijd: ?

Hoe lang bent u in dienst bij uw huidige werkgever?

3 jaar

Wat is uw werkervaring?

Verslavingszorg

BJZ Gezinsvoogdij

BJZ Toegang

Steunpunt Huiselijk Geweld

Geef uw kennis over de contextuele benadering een cijfer tussen de 0 en de 10, waarbij 0 betekend dat u niets weet en 10 dat u alles weet.

8

Op welke manier heeft u kennis gemaakt met de contextuele benadering?

- Opleiding
- Training
- Vakliteratuur
- Werk
- Eigen interesse

Als u een opleiding Contextuele Hulpverlening heeft gevolgd, welke heeft u dan gevolgd?

Master Contextuele Hulpverlening

Als u een opleiding Contextuele Hulpverlening heeft gevolgd, waar heeft u die dan gevolgd?

Christelijke Hogeschool Ede

Heeft u tijdens een andere opleiding dan de Contextuele Hulpverlening informatie over de contextuele benadering meegekregen? Zo ja, welke opleiding was dit?

Ja, opleiding MDNW

Wat vind u van de bestede aandacht aan de theorie?

Zeer summier .

Past u (elementen van) de contextuele benadering toe in uw werk?

Zo ja, kunt u een voorbeeld geven hoe u (elementen van) de contextuele benadering in uw werk toepast?

Dit zijn – denk ik – wel de belangrijkste:

De meerzijdige partijdigheid. Zonder deze zou ik mijn werk niet kunnen doen, omdat ik met plegers, slachtoffers en kinderen werk.

Intergenerationele overdracht; in het bijzonder m.b.t. geweld
Parentificatie

Het nemen van verantwoordelijkheid voor het nageslacht:

Het door de contextuele benadering aangereikte inzicht kan de vrouwen helpen te komen tot begrip en ontschuldiging. Het proces van ontschuldiging levert een grote bijdrage aan het zich bevrijden van woede, pijn en schaamte en van de last zich onbemind en onwaardig te voelen. Het legt de basis om de vrouw weer op eigen benen te laten staan en de verantwoordelijkheid en zorg voor haar leven - en dat van haar kinderen - op zich te nemen.

Zijn er situaties waarin u er bewust voor kiest om (elementen van) de contextuele benadering juist wel of juist niet toe te passen? Kunt u aangeven waarom?

Ik vind het belangrijk mijn cliënten te wijzen op hun gedrag (gebruik van geweld, zowel fysiek als verbaal) en de consequenties daarvan. Afhankelijk van de cliënt en de situatie gebruik ik altijd wel een of meerdere elementen uit de contextuele benadering, waarbij het wel belangrijk is dat ik in de meeste gevallen eenvoudig taalgebruik hanteer.

Wordt u door uw leidinggevenden en/of collega's gestimuleerd om (elementen van) de contextuele benadering toe te passen in uw werk? Zo ja, kunt u aangeven hoe?

Ja, onze organisatie werkt sowieso systeemgericht. In de intervisie bijeenkomsten wordt hieraan veel aandacht gegeven, niet in de laatste plaats omdat deze bijeenkomsten verzorgd worden door de Interactie Academie Antwerpen.

Wat zou u, in uw functie, in huis moeten hebben om de contextuele benadering toe te kunnen passen in uw werk?

Ik heb voldoende in huis. De intervisie beschouw ik als een onmisbaar en tevens kostbaar instrument.

Wat zou u nodig hebben om de contextuele benadering (meer) in te zetten tijdens uw werk?

N.v.t.

Wat denkt u dat er binnen Bureau Jeugdzorg nodig is om de medewerkers enthousiast te maken om met de contextuele benadering te werken?

In de eerste plaats heb je enthousiaste medewerkers nodig die geïnteresseerd zijn in en het belang in zien van systeemgericht werken. Het is dus van belang dat hierop gefocust wordt bij personeelswerving. Hoewel vaak de indruk gewekt wordt dat dit wel gebeurt blijkt daar in de praktijk vrijwel geen sprake van te zijn, met name bij de Toegang. Dit heeft voor een groot deel te maken met het feit dat BJZ een indicatie orgaan is geworden. Kijk maar naar het VIB. Cruciale vragen (die in het verleden wel in het AIB stonden) - met betrekking tot de achtergrond van ouders - zijn geschrapt. De focus binnen BJZ is komen liggen op het uitsluiten van extreme escalaties (denk aan bijv. het Maas-meisje).

Welk beleid heeft Bureau Jeugdzorg rondom de scholing in de contextuele benadering van medewerkers? Wat vindt u hiervan?

Zover ik weet is er geen beleid op. Het behoeft geen betoog dat ik het daar niet mee eens ben.

Heeft de contextuele benadering een plek in de hulpverleningsmethodiek van Bureau Jeugdzorg? Zo niet, kunt u aangeven waarom?

Mijns inziens is hiervan geen sprake. De focus ligt op het (probleem) gedrag van het kind. Hier wordt ook hulp op ingezet. Pas als blijkt dat de hulp niet aanslaat (lees: het kind blijft probleemgedrag laten zien) wordt verder gekeken. Vaak komen onderliggende problemen als geweld, relatieproblemen, financiën, middelengebruik, etc. dan meer naar de oppervlakte. Dat is een gemiste kans; door het gehele systeem in kaart te brengen kan een beter hulpaanbod gericht op alle gezinsleden van de grond komen. Deze manier van werken biedt ook de mogelijkheid meer preventief te werk te gaan.

1. Thema 1: inleiding op de contextuele benadering

1.1 Kennismaking met de contextuele benadering

Bij dit thema wordt beschreven op welke manier de ondervraagden kennisgemaakt hebben met de contextuele benadering.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Ik heb tijdens mijn opleiding kennisgemaakt met de contextuele benadering	1		1	1	1	1	1	6	86
Ik heb tijdens mijn werk kennisgemaakt met de contextuele benadering		1					1	2	29
Eigen interesse		1					1	2	29
Overig waaronder training, vakliteratuur unitleider en d.m.v. collega's			1				1	2	29

Van de ondervraagden geeft 86% (6 van 7) aan kennis gemaakt te hebben met de contextuele benadering tijdens de opleiding. 1 van de 6 (16%), totaal 1 van 7 (14%) van de ondervraagden heeft naast de opleiding kennis gemaakt met de contextuele benadering door training, vakliteratuur, werk en eigen interesse. 1 van 6 (16%), totaal 1 van 7(14%) van de ondervraagden heeft naast de opleiding ook kennis gemaakt met de contextuele benadering door de unitleider en collega's. 1 van 7 (14%) ondervraagden heeft alleen door werk en eigen interesse kennis gemaakt met de contextuele benadering.

Verantwoording 1.1

NH

Tijdens de opleiding

L

Werk en eigen interesse

GE

Tijdens de opleiding en door unitleider en collega's

NB1

Tijdens de opleiding

NB2

Tijdens de opleiding

GA

Tijdens de opleiding

ZH

Opleiding, training, vakliteratuur, werk en eigen interesse

1.2 Contextuele opleiding

Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

Bij dit thema wordt beschreven of de ondervraagden een contextuele cursus of opleiding gevolgd hebben. Zo ja, welke Contextuele opleiding of cursus en waar.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Cursus Contextuele Hulpverlening, Leren over Leven (intern bij BJZ)		1						1	14
Opleiding Contextuele Hulpverlening Leren over Leven in België					1			1	14
Opleiding Contextuele Hulpverlening CHE			1	1				2	29
Master Contextuele Hulpverlening CHE							1	1	14
Geen contextuele opleiding op cursus gevolgd	1					1		2	29

Van de ondervraagden hebben 5 van 7 (71%) een contextuele opleiding of cursus gedaan. 3 van 5 (60%), totaal 3 van 7 (43%) heeft een opleiding Contextuele Hulpverlening gevolgd. Waarvan 1 van 3 (33%), totaal 1 van 7 (14%) aangeeft de opleiding Contextuele Hulpverlening bij Leren over Leven gevolgd te hebben. 66% (2 van 3), totaal 2 van 7 (29%) heeft de opleiding Contextuele Hulpverlening bij de CHE gevolgd.

Bij Leren over Leven in Nederland heeft 14% (1 van 7) een cursus Contextuele Hulpverlening gevolgd.

Van de ondervraagden geeft 14% (1 van 7) aan de Master Contextuele Hulpverlening aan de CHE gevolgd te hebben.

Van de ondervraagden geeft 2 van 7 (29%) aan geen Contextuele opleiding of cursus gevolgd.

Verantwoording 1.2

Contextuele opleiding

NH

Geen contextuele opleiding of cursus gedaan

L

Cursus Contextueel hulpverlener van Wim van Mulligen, Leren over leven

GE

Opleiding tot contextueel hulpverlener, CHE

NB1

Opleiding tot contextueel hulpverlener, CHE

NB2

Contextuele hulpverlening, Leren over leven België

G

Geen contextuele opleiding of cursus gedaan

ZH

Master contextuele hulpverlening, CHE

1.3 Motivatie voor het volgen van een Contextuele opleiding of cursus

Bij dit thema hebben we gevraagd aan de ondervraagden die een contextuele opleiding of cursus hebben gevolgd waarom ze die gevolgd hebben.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
-------	----	---	----	-----	-----	----	----	--------	---

Onvoldoende kennis		1	1					2	29
	<i>'Maar als je dan de contextuele benadering kent, begrijp je waarom mensen doen zo als ze doen.'</i> <i>'Dingen die niet klopten, of die je opvielen in patronen ofzo. Maar daar kon ik niet zoveel mee.'</i>								
Geïnspireerd door collega's en het werk zelf			1					1	14
Door eerder gevolgd keuzevak				1				1	14
Geen antwoord					1		1	2	29
n.v.t.	1					1		1	29

Van de ondervraagden die een contextuele opleiding of cursus gevolgd hebben geeft 2 van 7 (29%) aan dat ze onvoldoende kennis van de contextuele benadering hadden. Daarnaast geeft 1 van 2 (50%), totaal 1 van 7 (14%) aan geïnspireerd te zijn door collega's en het werk zelf.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat ze een opleiding Contextuele Hulpverlening is gaan volgen door dat ze nieuwsgierig werd naar het onderwerp tijdens een eerder gevold keuzevak met als onderwerp contextuele benadering.

2 van 7 (29%) van de ondervraagden geeft geen antwoord op deze vraag.

Voor 2 van 7 (29%) van de ondervraagden is deze vraag niet van toepassing.

Verantwoording 1.3

NH

n.v.t.

L

Tijdens mijn werk zag ik verschillende dingen, bijvoorbeeld: een jongen was uit huis geplaatst en ging ongelofelijk te keer over zijn vader en zijn moeder. Na 14 dagen ging hij weer naar huis en het was allemaal weer koek en ei. Dat zag je gebeuren en daar snapte ik helemaal niks van.

Ik zag ook dat sommige ouders met hun kinderen om gingen zoals hun ouders ook met hen omgingen. Daar snapte ik niks van. Totdat ik van contextuele hulpverlening hoorde en pas toen snapte ik waarom dit soort dingen gebeurden.

Dan nog zo'n voorbeeld: ik vond het onbegrijpelijk dat als je door je vader misbruikt bent dat je dan voor hem opkomt. Beschuldigingen werden soms ingetrokken enzo.

Maar als je dan de contextuele benadering kent, begrijp je waarom mensen doen zoals ze doen.

GE

Omdat ik veel met gezinnen werk. Wij werken wel systeemgericht. In die zin dan dat we niet de jongere uit het gezin trekken, maar de problematiek van de jongere zien als onderdeel van het gezin: als er iets binnen het gezin veranderd gebeurt er ook iets met de jongere.

Ik zag daarin altijd wel heel veel gebeuren. Dingen die niet klopten, of die je opvielen in patronen ofzo. Maar ik kon daar niet zo veel mee. Dus om die reden ben ik me daar in gaan verdiepen. Welke opleiding geeft mij hierin nou de beste bagage?

Daarnaast werd ik ook door werkervaring, mijn teamleider en andere collega's geïnspireerd door de contextuele benadering. Dus deze dingen zorgden dat ik enthousiast aan de opleiding ben begonnen.

Ik heb in Harderwijk gewerkt, mijn teamleider was zelf contextueel therapeut. Dus tijdens werkbijeenkomst en collega's werd ik geïnspireerd.

NB1

Ik heb de opleiding MWD gedaan, tijdens mijn opleiding heb ik een keuzevak contextuele hulpverlening gevolgd. Mijn nieuwsgierigheid was gewekt. Toen ik een tijdje bij BJZ werkte ben ik begonnen met de opleiding aan de CHE. Dat heb ik allemaal op eigen initiatief gedaan.

NB2

Geen antwoord

GA

N.v.t.

ZH

Geen antwoord

1.5 De ondersteuning van BJZ bij het volgen van een cursus of opleiding contextuele benadering

Bij dit thema wordt beschreven of een opleiding of cursus contextuele benadering gestimuleerd wordt vanuit BJZ of niet, of dat het volgen van een opleiding of cursus omtrent de contextuele benadering op eigen initiatief gevolgd wordt en of dit wel of niet gefinancierd wordt.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Eigen initiatief en financiële bijdrage van BJZ		1	1					2	29
Eigen initiatief en geen financiële bijdrage van BJZ				1				1	14
Geen antwoord					1		1	2	29
n.v.t.	1					1		2	29

Van de ondervraagden geven 2 van 7 (29%) aan dat zij op eigen initiatief een opleiding of cursus omtrent de contextuele benadering hebben gevolgd en dat ze hier vanuit BJZ een financiële bijdrage voor kregen.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat een opleiding of cursus omtrent de contextuele benadering op eigen initiatief is gevolgd zonder financiële bijdrage vanuit BJZ.

2 van 7 (29%) van de ondervraagden geeft geen antwoord op deze vraag.

Voor 2 van 7 (29%) van de ondervraagden is deze vraag niet van toepassing.

Verantwoording 1.4

NH

n.v.t.

L

En wat we zelf dus eens een keer hebben gedaan is voor het hele team een trainer van buiten gehaald, van leren over leven. En die heeft ons in een aantal dagen veel bijgeschoold .

GE

Kwam dat echt vanuit jezelf dat je die opleiding ging volgen of werd je daarin gestimuleerd?

Nee, dat was echt mijn keuze.

Interviewer: Dus ook zelf betalen?

Nou bij BJZ hier werkt dat ongeveer zo:

Volledig eigen keuze niet relevant voor het werk – geen vergoeding

Eigen keuze redelijk relevant - 50%

Niet eigen keuze heel erg relevant – 100%

Ik zat daar ergens tussenin.

NB1

Interviewer: U heeft uw opleiding dus op eigen initiatief gedaan?

Harmke: Ja

Interviewer: Heeft BJZ gefinancierd?

Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

Harmke: Er is af en toe wel wat gegeven. Wat reiskosten en een individuele bijdrage van iemand die toen de baas was en die het schandalig vond dat ik niks kreeg. Maar het is echt vanuit de instelling totaal niet gestimuleerd en gefinancierd. Dat is mijn grootste frustratie.

NB2

Geen antwoord

GA

N.v.t

ZH

Geen antwoord

1.5 Contextuele benadering tijdens de MWD opleiding

Bij dit thema wordt er beschreven of de theorie van contextuele benadering tijdens de opleiding MWD voldoende of onvoldoende aan bod kwam.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Contextuele benadering is voldoende aan bod gekomen	1							1	14
	<i>'We gaan er eigenlijk vanuit dat mensen op een hbo-opleiding dit gehad hebben'</i>								
Contextuele benadering is onvoldoende aan bod gekomen		1	1				1	3	43
	<i>'Je hebt een basiskennis nodig, die leveren ze in een hbo-opleiding helemaal niet, is mijn overtuiging.'</i>								
	<i>'Mensen weten er maar weinig van.'</i>								
Geen antwoord				1	1	1		3	43

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat de contextuele benadering voldoende aan bod is gekomen tijdens de opleiding MWD.

3 van 7 (43%) van de ondervraagden geeft aan dat de contextuele benadering onvoldoende aan bod is gekomen tijdens de opleiding MWD.

Van de ondervraagden geeft 3 van 7 (43%) geen antwoord op deze vraag.

Verantwoording 1.5

NH

We gaan er eigenlijk vanuit dat mensen op een hbo-opleiding dit gehad hebben. En hier krijgen ze nog functiescholing en dat is dat wat ze niet op school krijgen. Omgaan met weerstand bijvoorbeeld, gedwongen hulpverlening geven, in de trant van : 'wat kom jij hier doen, ik heb geen probleem.'

L

Je hebt een basiskennis nodig, die leveren ze in een hbo-opleiding helemaal niet, is mijn overtuiging. Maar je hebt kennen, er iets vanaf weten, maar contextuele hulpverlening is niet zozeer kennen, maar het is iets wat in je zit.

Wij besteden er wel aandacht aan want iedere hbo'er zal wel iets van contextuele hulpverlening te horen krijgen en misschien met een beetje geluk lezen ze ook nog een artikeltje van Nagy. Maar het gros van de mensen dat hier komt werken heeft meestal al een aantal jaar werkervaring op een andere plek en is dat allemaal alweer vergeten.

GE

Ik heb volgens mij in het 4^e jaar een blok gehad. Ik heb vorig jaar de tweejarige contextuele hulpverlening opleiding afgerond.
Mensen weten er maar weinig van. Maar het is geen bewuste keuze of heel erg aanwezig hier. Helemaal niet. Zelfs het systeemdenken is niet echt (verbazingwekkend eigenlijk) aanwezig

NB1

Geen antwoord

NB2

Geen antwoord

GA

Geen antwoord

ZH

‘Zeer summier’

2. Thema 2: BJZ en de contextuele benadering

2.1 Wordt de contextuele benadering gebruikt binnen BJZ

Bij dit thema wordt beschreven hoedanig de contextuele benadering binnen BJZ wordt gebruikt.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Ja		1						1	14
	<i>‘Maar hier is het vanzelfsprekend dat de contextuele hulpverlening onderdeel is van je handelen.’</i>								
Nee							1	1	14
	<i>‘Mijns inziens is hiervan geen sprake.’</i>								
Soms	1		1	1	1	1		5	71
	<i>‘En heel soms, maar dat is wel individueel afhankelijk, wordt het contextuele echt gebruik.’</i>								

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat de contextuele benadering gebruikt wordt binnen BJZ. 1 van 7(14%) van de ondervraagden geeft aan dat de contextuele benadering niet gebruikt wordt binnen BJZ. 6 van 7 (86%) van de ondervraagden geeft aan dat de contextuele benadering soms gebruikt wordt binnen de BJZ.

Verantwoording 2.1

NH

Dat is op zich nog niet zo makkelijk om één, twee, drie te beantwoorden, omdat je per casus of gezin kijkt wat op dat moment de beste hulp is. Maar het uitgangspunt is altijd dat je het hele gezin er zoveel mogelijk bij betreft, dus we werken wel systeemgericht. En heel soms, maar dat is wel individueel afhankelijk, wordt het contextuele echt gebruikt.

L

Maar hier is het vanzelfsprekend dat de contextuele hulpverlening onderdeel is van je handelen.

GE

We zijn er niet bewust mee bezig als team. Het is iets van een aantal mensen.

Die teamleider (uit Harderwijk) publiceert wel eens wat. Hij schrijft soms hele rake dingen over loyaliteit en echtscheiding. Dus op die manier merk je wel dat mensen er mee bezig zijn en erover na gaan denken. En dan zeggen: ‘o ja, ik heb ooit wel eens iets gehad daarover maar dat is ver weggezaakt’. Mensen weten er maar weinig

van. Maar het is geen bewuste keuze of heel erg aanwezig hier. Helemaal niet. Zelfs het systeemdenken is niet echt (verbazingwekkend eigenlijk) aanwezig.

NB1

Ja er zijn wel wat mensen contextueel geschoold, maar niet zoveel. Een paar.

NB2

Er wordt veel meer geïnvesteerd in protocolisering en een veel breder opzet, waardoor het systeemdenken meer op de achtergrond is gekomen. Ik zeg niet dat het weg is maar we hebben wel een periode gehad waarin we erg sterk inzetten op wat is er met dit kind aan de hand? Wat is er met ouders? Dus veel meer als individu.

GA

Iedereen weet van de contextuele benadering. Het is een onderdeel van de Deltamethode, het familiebeeraad wat theoretisch in een breder kader wordt gezet. Met familiebeeraad bedoel ik het zoeken naar hulpbronnen en het inzetten van deze hulpbronnen.

Of medewerkers met de contextuele benadering werken heeft ook met leeftijd te maken. De oudere generatie weet er meer vanaf, jongere medewerkers weten soms geen eens waar je het over hebt als het gaat om de contextuele benadering.

ZH

Mijns inziens is hiervan geen sprake. De focus ligt op het (probleem) gedrag van het kind. Hier wordt ook hulp op ingezet. Pas als blijkt dat de hulp niet aanslaat (lees: het kind blijft probleemgedrag laten zien) wordt verder gekeken. Vaak komen onderliggende problemen als geweld, relatieproblemen, financiën, middelengebruik, etc. dan meer naar de oppervlakte. Dat is een gemiste kans; door het gehele systeem in kaart te brengen kan een beter hulpaanbod gericht op alle gezinsleden van de grond komen. Deze manier van werken biedt ook de mogelijkheid meer preventief te werk te gaan.

2.2 Waarom wordt de contextuele benadering wel gebruikt binnen BJZ

Bij dit thema worden de redenen voor het gebruik van de contextuele benadering binnen BJZ beschreven.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Persoonlijke voorkeur medewerkers	1		1	1				3	43
	<i>'Maar het is altijd persoonlijk afhankelijk, het zit er vanuit de organisatie niet in.'</i>								
Persoonlijke voorkeur leidinggevende		1	1					2	29
	<i>'Ik denk dat hier een paar mensen werken die in de leiding zitten die zelf affiniteit met het contextuele hebben.'</i>								
Nodig gezien de taak BJZ		1			1			2	29
	<i>'Daarom heb je ontzettend veel kennis nodig om mensen die niet willen en niet kunnen in beweging te brengen.'</i> <i>'Als ze hiermee geen affiniteit hebben kunnen ze bij ons niet werken.'</i>								
Oudere medewerkers	1			1	1	1		4	57
	<i>'De mensen die dat gehad hebben gaan onderhand met pensioen.'</i> <i>'De oudere generatie weet er meer vanaf.'</i>								
Afhankelijk per casus	1							1	14
	<i>'Omdat je per casus of per gezin kijkt wat op dat moment de beste hulp is.'</i>								
Geen antwoord							1	1	14

van de ondervraagden geeft 4 van 7 (57%) aan dat door de oudere medewerkers de contextuele benadering bij BJZ gebruikt wordt. 2 van 4(50%), totaal 2 van 7 (29) geeft daarnaast aan dat het met de persoonlijke voorkeur

van medewerkers te maken heeft. 1 van 2 (50%), 1 van 4(75%), totaal 1 van 7(14%) geeft aan dat het naast de oudere medewerkers en persoonlijke voorkeur ook afhankelijk is per casus of de contextuele benadering gebruikt word. 1 van 4(25%), totaal 1 van 7 (14%) geeft aan dat naast door de ouder medewerker de contextuele benadering gebruikt wordt ook nodig is gezien de taak van BJZ.

2 van 7 (29%) van de ondervraagden geeft aan dat de contextuele benadering gebruikt wordt omdat dit de persoonlijke voorkeur van een leidinggevende heeft. 1 van 2(50%), totaal 1 van 7(14%) geeft aan dat het daarnaast ook komt door de persoonlijke voorkeur van medewerkers. 1 van 2(50%) geeft aan dat het naast de persoonlijke voorkeur van een leidinggevende ook nodig is gezien de taak van BJZ dat de contextuele benadering gebruikt wordt.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) geen antwoord.

Verantwoording 2.2

- Persoonlijke voorkeur

NH

En heel soms, maar dat is wel individueel afhankelijk, wordt het contextuele echt gebruikt.

E

Het is iets van een aantal mensen.

NB

Maar het is altijd, je merkt wel, persoonlijk afhankelijk. Het zit er vanuit de organisatie niet in.

Kunnen jullie nog iets zeggen over de andere vestigingen in Brabant.

Harmke: Hetzelfde als hier. De tendens is: hangt af van persoonlijke voorkeur en opleiding.

- Persoonlijke voorkeur leidinggevende

L

Ik denk dat hier een paar mensen werken die in de leiding zitten die zelf affiniteit met het contextuele hebben en zelf ook uitvoerend hulpverlener geweest zijn. Dat enthousiasme en die affiniteit hebben ze overgebracht op de mensen die hier zijn komen werken.

GE

Ik heb in Harderwijk gewerkt, mijn teamleider was zelf contextueel therapeut. Dus tijdens werkbespreking en collega's werd ik geïnspireerd.

Hoe zit het met het contextuele gehalte bij BJZ Gelderland?

We zijn er niet bewust mee bezig als team. Het is iets van een aantal mensen.

Die teamleider (uit Harderwijk) publiceert wel eens wat. Hij schrijft soms hele rake dingen over loyaliteit en echtscheiding. Dus op die manier merk je wel dat mensen er mee bezig zijn en erover na gaan denken.

- Nodig gezien de taak BJZ

L

Ik zou echt niet weten wat ik in de jeugdzorg zou moeten doen als contextuele hulpverlening niet mijn basis was. Ik zou niet weten hoe ik verstandig zou moeten handelen bij bijvoorbeeld een uithuisplaatsing als ik niets van Nagy en zijn benadering wist. Als je dit niet hebt denk ik dat je heel snel in de controle schiet en dat je sneller ouders en kinderen uit elkaar haalt: 'geef het kind maar een plek waar het wel krijgt wat het nodig heeft en dan komt het wel goed'.

Dus ik vind het onbegrijpelijk dat mensen in de jeugdzorg niet vanuit de contextuele hv werken. Als je in de jeugdzorg wilt werken vind ik het van cruciaal belang dat je hiermee werkt.

Dus daarom vind ik het opmerkelijk, stuitend bijna dat er mensen zijn die bij BJZ werken en nog niet weten hoe je Nagy moet schrijven.

Als mensen hier bij ons komen solliciteren moeten ze echt niet persé weten wie Nagy is. Maar we zoeken wel naar affiniteit met dit fenomeen. Bijvoorbeeld dus dat je begrijpt dat je huidige functioneren iets met je gezin van herkomst te maken heeft en dat je thema's uit het gezin, nu nog jouw thema's zijn. Als ze hiermee geen affiniteit hebben kunnen ze niet bij ons werken. Dus in die zin is het vanzelfsprekend.

NB2

Wij zijn verantwoordelijk voor het hele stuk van mensen die niet willen en niet kunnen. Kennen jullie dat? Je hebt mensen die willen en kunnen, dat is de vrijwillige hulpverlening.

Wij hebben hier de groep die het niet kan of niet wil, dat is de kleinste groep. We hebben vooral een groep die niet wil en niet kan. Ons werk is dan om te zorgen dat die mensen aan de gang gaan: activeren en motiveren om als ouder te zorgen dat het kind goed terecht komt. Te zorgen voor continuïteit en relaties. Dat is ook hulpverlening alleen op een heel ander vlak. Zo'n ambulante hulpverlener kan niks met iemand doen zolang mensen niet willen.

Daarom heb je ontzettend veel kennis nodig om mensen die niet willen en niet kunnen in beweging te brengen. Dat is nog veel ingewikkelder dan bij de GGZ werken of ambulante werker zijn. Dat is wel erg ondergesneeuwd. Om dat goed te kunnen moet je heel veel weten en heel veel over jezelf weten.

- *Oudere medewerkers*

NH

Mensen van mijn leeftijd hebben dat meer, die zijn meer opgeleid met het 'Nagy' gebeuren en zij gebruiken daar dan wel dingen uit. Vooral als ze een gezin hebben waarbij generatie op generatie eigenlijk in de jeugdzorg terecht komt.

Ik denk dat dat ligt aan interesse en wij zijn ook mensen die meer gewend zijn om echt hulp te verlenen. De jonge mensen die wij aannemen, worden aangenomen op het indiceren. Indiceren is in het vrijwillig kader, casemanagement.

NB1 EN NB2

Hans: Ik kom uit een bedrijf waar van oorsprong het contextuele alom aanwezig was. In de jaren 70 en 80 binnen de kinderscherming was het heel actueel. Dus ik kwam in een instelling te werken waar dat heel sterk gepropagandeerd werd.

Else-marie van den Eerenbeemt en Amy van Heusden hebben het in de jaren 60 naar Nederland gehaald.

Wat je ziet in de afgelopen jaren dat door die zogenaamde, toegenomen, professionalisering. (En nu zeg ik dat nogal negatief maar we zijn er wel veel professioneler geworden). Maar dat je dus ziet dat dit soort vrije bewegingen veel meer naar de achtergrond zijn geschoven. Er wordt veel meer geïnvesteerd in protocolisering en een veel breder opzet, waardoor het systeemdenken meer op de achtergrond is gekomen. Ik zeg niet dat het weg is maar we hebben wel een periode gehad waarin we erg sterk inzetten op wat is er met dit kind aan de hand? Wat is er met ouders? Dus veel meer als individu.

Maar wat je dus ziet bij de mensen die dat nog hebben meegemaakt dat het contextuele hun met de paplepel ingegoten is. zij gebruiken het ook wel, maar die hebben daar verder nooit een opleiding in gedaan. Die hadden dat al meer in hun gewone scholing.

Harmke: Wij zijn hier uitzonderingen

Hans: ja, want de mensen die dat gehad hebben gaan langzamerhand met pensioen.

GA

Of medewerkers met de contextuele benadering werken heeft ook met leeftijd te maken. De oudere generatie weet er meer vanaf, jongere medewerkers weten soms geen eens waar je het over hebt als het gaat om de contextuele benadering.

- *Afhankelijk per casus*

NH

‘Omdat je per casus of per gezin kijkt wat op dat moment de beste hulp is.’

- *Geen antwoord*

ZH

2.3 Waarom wordt de contextuele benadering niet gebruikt binnen BJZ

Bij dit thema worden de redenen beschreven waarom de contextueel benadering niet gebruikt wordt binnen BJZ.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Inhoudelijke kennis ontbreekt		1	1	1	1	1	1	6	86
	<i>‘Het nadenken over: ‘hoe is een jongere onderdeel van het systeem?’ Ik denk dat daarvoor een heleboel kennis ontbreekt.’</i> <i>‘Er wordt veel meer geïnvesteerd in protocolisering waardoor het systeemdenken meer op de achtergrond is gekomen.’</i>								
Jongere medewerkers hebben de contextuele benadering niet standaard tijdens hun opleiding gehad	1			1	1	1		4	57
	<i>‘De jongere medewerkers weten soms geen eens waar je het over hebt als het gaat om de contextuele benadering.’</i>								
Onnodig gezien de taak van BJZ	1		1					2	29
	<i>‘Dus als wij denken: ‘voor dit gezin is het echt heel erg belangrijk dat er systeemgerichte benadering is, waarin echt het contextuele aanwezig is’, dan wordt het ook op die manier aangevraagd.’</i> <i>‘Wij zitten aan de voorkant of soms aan de achterkant van de hulpverlening, maar wij zijn geen behandelaars. De verhouding BJZ en contextueel denken vind ik vreemd.’</i>								
Er wordt systeemgericht gewerkt	1		1					2	29
	<i>‘Maar het uitgangspunt is dat je het hele gezin er zoveel mogelijk bij betreft, dus we werken wel systeemgericht.’</i>								

Van de ondervraagden geeft 6 van 7 (86%) aan dat inhoudelijke kennis ontbreekt om contextueel te kunnen werken bij BJZ. 3 van 6 (66%), totaal 3 van 7 (43%) geeft aan dat naast dat inhoudelijke kennis ontbreekt jongere medewerkers dit niet standaard tijdens hun opleiding hebben gehad.

1 van 6 (16%) aan dat het naast dat de inhoudelijke kennis ontbreekt onnodig is gezien de taak van BJZ om de contextuele benadering te gebruiken en dat er al systeemgericht wordt gewerkt.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat BJZ de contextuele benadering niet gebruikt omdat jongere medewerkers de contextuele benadering niet standaard in hun opleiding gehad hebben, het onnodig is gezien de taak van BJZ en dat er al systeem gericht wordt gewerkt.

Verantwoording 2.3

- Inhoudelijke kennis ontbreekt

L

Dus daarom vind ik het opmerkelijk, stuitend bijna dat er mensen zijn die bij BJZ werken en nog niet weten hoe je Nagy moet schrijven.

Als mensen hier bij ons komen solliciteren moeten ze echt niet persé weten wie Nagy is. Maar we zoeken wel naar affiniteit met dit fenomeen. Bijvoorbeeld dus dat je begrijpt dat je huidige functioneren iets met je gezin van herkomst te maken heeft en dat je thema's uit het gezin, nu nog jouw thema's zijn. Als ze hiermee geen affiniteit hebben kunnen ze niet bij ons werken. Dus in die zin is het vanzelfsprekend.

GE

Omdat het best wel ad-hoc werk is, zeker binnen de jeugdbescherming. Een gezinsvoogd is heel erg gericht op de problematiek. Die moeten ingrijpen, dat wordt ook van hen verwacht. Het nadenken over: ‘hoe is een jongere

onderdeel van het systeem?’ denk ik dat daarvoor een heleboel kennis ontbreekt.
En dat had ik zelf ook, en nog steeds heb ik te weinig kennis. Ik ben ook geen behandelaar.

NB1 EN NB2

Harmke: Ja dat bedoelde ik ook net. In de afgelopen 8 jaar dat ik hier ben zijn er zoveel ontwikkelingen geweest. Er is heel veel ingezet op die deltamethodiek, planmatig werken en professionalisering. Veel meer de inhoudelijke kant. En daardoor is de deskundigheidsbevordering een ondergeschoven kindje geworden. Op alle gebieden, niet alleen contextueel.

Hans: Jeugdbeschermers moeten heel goed na kunnen denken over wat er aan de hand is en wat er gebeuren moet om te zorgen dat het beter wordt. Dat het goed gaat met het kind.

Daarvoor heb je volgens mij een goede theoretische achtergrond nodig.

Ik vind dat mensen hier zelfs veel te veel praktijkgericht zijn ze hebben alleen een goede technische bagage.

Hetzelfde geldt voor hechting. Ik vraag me af hoeveel mensen hier Bolby wel eens gelezen hebben. Of parentificatie, ik ben benieuwd hoeveel mensen zich door Minuchin geworsteld hebben, dat zullen er niet heel veel zijn.

Dus dan heb je mensen die praten wat voor zich uit zonder dat ze precies weten waar de klepel hangt. Dat is ook wel goed hoor, je hoeft ook niet alles te weten.

GA

Niemand is hier contextueel geschoold.

De contextuele benadering moet meer benadrukt worden. Tegenwoordig wordt alles op inhoud benadrukt en ik wil dat het meer op betrekkningsniveau benadrukt wordt.

Mensen denken te veel in modules en dat reikt niet altijd zover dat je er altijd iets aan hebt. Het werken is te zakelijk geworden en dat is jammer. Er heerst een andere stijl van werken. Het zou heel goed zijn als er meer aandacht wordt besteed aan collectief bewustzijn.

Het is een maatschappelijke tendens dat er meer nadruk wordt gelegd op het zakelijke. Er wordt minder nadruk gelegd op het maken van contact en tegenwoordig zie je een toename aan klachten binnenkomt doordat er niet goed contact wordt gemaakt door de gezinsvoogd met de cliënt. Die hele procedure kost enorm veel tijd en daar zou verandering in kunnen komen.

ZH

In de eerste plaats heb je enthousiaste medewerkers nodig die geïnteresseerd zijn in en het belang in zien van systeemgericht werken. Het is dus van belang dat hierop gefocust wordt bij personeelswerving. Hoewel vaak de indruk gewekt wordt dat dit wel gebeurt blijkt daar in de praktijk vrijwel geen sprake van te zijn, met name bij de Toegang

- Jongere medewerkers hebben dit niet standaard in hun opleiding gehad

NH

Mensen van mijn leeftijd hebben dat meer, die zijn meer opgeleid met het ‘Nagy’ gebeuren en zij gebruiken daar dan wel dingen uit. Vooral als ze een gezin hebben waarbij generatie op generatie eigenlijk in de jeugdzorg terecht komt.

Ik denk dat dat ligt aan interesse en wij zijn ook mensen die meer gewend zijn om echt hulp te verlenen. De jonge mensen die wij aannemen, worden aangenomen op het indiceren. Indiceren is in het vrijwillig kader, casemanagement.

NB 1 EN NB 2

Hans: Ik kom uit een bedrijf waar van oorsprong het contextuele alom aanwezig was. In de jaren 70 en 80 binnen de kinderscherming was het heel actueel. Dus ik kwam in een instelling te werken waar dat heel sterk gepropagandeerd werd.

Else-marie van den Eerenbeemt en Amy van Heusden hebben het in de jaren 60 naar Nederland gehaald. Wat je ziet in de afgelopen jaren dat door die zogenaamde, toegenomen, professionalisering. (En nu zeg ik dat nogal negatief maar we zijn er wel veel professioneler geworden). Maar dat je dus ziet dat dit soort vrije bewegingen veel meer naar de achtergrond zijn geschoven. Er wordt veel meer geïnvesteerd in protocolisering en een veel breder opzet, waardoor het systeemdenken meer op de achtergrond is gekomen. Ik zeg niet dat het weg is maar we hebben wel een periode gehad waarin we erg sterk inzetten op wat is er met dit kind aan de hand? Wat is er met ouders? Dus veel meer als individu.

Maar wat je dus ziet bij de mensen die dat nog hebben meegemaakt dat het contextuele hun met de paplepel ingegoten is. zij gebruiken het ook wel, maar die hebben daar verder nooit een opleiding in gedaan. Die hadden dat al meer in hun gewone scholing.

Harmke: Wij zijn hier uitzonderingen

Hans: ja, want de mensen die dat gehad hebben gaan langzamerhand met pensioen.

GA

Of medewerkers met de contextuele benadering werken heeft ook met leeftijd te maken. De oudere generatie weet er meer vanaf, jongere medewerkers weten soms geen eens waar je het over hebt als het gaat om de contextuele benadering.

- Onnodig gezien de taak van BJZ

NH

Maar BJZ verleent eigenlijk, en dat klink een beetje raar, geen hulp. Échte hulp schakelen wij in. Dus als wij denken, nou voor dit gezin is het echt heel erg belangrijk dat er systeemgerichte benadering is, waarin echt het contextuele benadering/therapie aanwezig is dan wordt het ook op die manier aangevraagd. Dus op die manier is het gewoon een onderdeel van een pakket.

‘Het is niet zo dat wij een vlag uithangen en zeggen wij zijn ‘Nagy’, uitgangspunt is gezin en veiligheid, en meestal kan dit samen, maar soms niet.’

GE

Dat is het ook een beetje, we zitten op het snijvlak. Wij zitten aan de voorkant of soms de achterkant van de hulpverlening, maar we zijn geen behandelaar. We zijn geen RIAGG. En contextuele therapie, het woord zegt het al, is meer een behandeling.

Daarom verbaasde mij jullie onderzoek ook. Omdat BJZ geen behandelaar is. De verhouding BJZ contextueel denken vind ik vreemd. Ik denk dat het bij veel BJZ's uit de lucht komt vallen. Ik denk dat de helft van mijn collega's niet weet wat contextueel werken is.

- Er wordt systeemgericht gewerkt

NH

Je moet wel weten wat het is, zodat je kan zeggen, ik schakel die vorm van hulp/therapie in. Dus als je ziet in een gezin dat het belangrijk is om de generaties bij elkaar te zetten dan indiceer je dat. In die zin gebruiken mensen het. Ze gaan dat niet zelf doen. Je neemt in je analyse altijd het gezin mee. Ook al heb je één kind met een probleem dan kijk je altijd nog altijd naar de ouders en de broers en zusjes en soms zijn opa en oma er vanzelf al bij betrokken. Het is echt niet zo dat wij denken: ‘we hebben een jongere met een probleem. Laten we die eens uit het gezin halen, dan is het probleem opgelost.’

Dat is op zich nog niet zo makkelijk om één, twee, drie te beantwoorden, omdat je per casus of gezin kijkt wat op dat moment de beste hulp is. Maar het uitgangspunt is altijd dat je het hele gezin er zoveel mogelijk bij betreft, dus we werken wel systeemgericht. En heel soms, maar dat is wel individueel afhankelijk, wordt het contextuele echt gebruikt.

GE

Omdat ik veel met gezinnen werk. Wij werken wel systeemgericht. In die zin dan dat we niet de jongere uit het gezin trekken, maar de problematiek van de jongere zien als onderdeel van het gezin: als er iets binnen het gezin veranderd gebeurt er ook iets met de jongere.

2.4 Toepassen van elementen van de contextuele benadering

Bij dit thema wordt beschreven welke elementen de medewerkers van BJZ gebruiken tijdens hun werk.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Meerzijdige partijdigheid	1			1		1	1	4	57
	<i>'Meerzijdige partijdigheid is de basis van het werk anders werkt het niet.'</i>								
Loyaliteit	1					1		2	29
	<i>'Dus wanneer een kind zo loyaal is naar de ouders heeft het geen zin om dat uit elkaar te gaan trekken.'</i>								
Het zoeken naar en inzetten van hulpbronnen (verbindend werken)	1	1				1		3	43
	<i>'Als er hulp gezocht moet worden voor jongeren wordt er eerst binnen hun familie en vrienden gezocht.'</i>								
Roulerende rekening		1				1		2	29
	<i>'Als je kijkt vanuit de roulerende rekening, kijk je volstrekt anders naar 'fout gedrag'.'</i>								
Parentificatie							1	1	14
	<i>'Het nemen van verantwoordelijkheid voor het nageslacht.'</i>								
Ontschuldingsproces							1	1	14
	<i>'Het proces van ontschuldiging levert een grote bijdrage aan het zich bevrijden van woede, pijn en schaamte en van de last zich onbemind en onwaardig te voelen.'</i>								
De contextuele benadering zit in je houding, is in heel je werkwijze aanwezig.		1	1	1	1			4	57

Van de ondervraagden geven 4 van 7 (57%) aan dat ze van de elementen van de contextuele benadering de meerzijdige partijdigheid toepassen. 2 van de 4 (50%), totaal 2 van 7 (29%) geeft aan dat ze naast meerzijdige partijdigheid ook loyaliteit en het zoeken naar en inzetten van hulpbronnen (verbindend werken) toepassen. 1 van 2 (50%), 1 van 4 (75%), totaal 1 van 7 (14%) geeft aan naast meerzijdige partijdigheid, loyaliteit en het zoeken naar en inzetten van hulpbronnen (verbindend werken) ook de roulerende rekening toe te passen. 1 van 4 (25%), totaal 1 van 7 (14%) van de ondervraagden die meerzijdige partijdigheid toepast geeft aan ook parentificatie en het ontschuldigingsproces toe te passen. 4 van 7 (57%) geeft aan dat de contextuele benadering in je houding zit en in heel je werkwijze aanwezig is. 1 van 4 (25%), totaal 1 van 7 (14%) geeft daarnaast aan het zoeken naar en inzetten van hulpbronnen (verbindend werken) en roulerende rekening toe te passen. 1 van 4 (25%), totaal 1 van 7 (14%) geeft naast dat de contextuele benadering in je houding zit en in heel je werkwijze aanwezig is ook de meerzijdige partijdigheid toe te passen.

Verantwoording 2.4

Meerzijdige partijdigheid

NH

Meerzijdige partijdigheid is heel erg aanwezig.

NB

Harmke: Ik gebruik het in de rapportage, de manier waarop je deze schrijft. Ik gebruik vooral ook de houding van meerzijdige partijdigheid, die probeer ik altijd in te zetten in de gesprekken die ik heb. Die komt ook heel vaak aan de orde ook binnen ons werk, je staat heel veel tussen partijen, soms ook strijdende partijen. En dan is het heel belangrijk om die houding te hebben. Het is aan de andere kant ook heel moeilijk, vooral ook omdat je

er na de opleiding weinig op geschoold wordt en weinig met anderen op je eigen niveau erover kan hebben van: 'hoe doe jij dat nou?' Daarom ben ik er ook wel heel bescheiden in omdat ik denk van: 'zal ik het dan wel goed doen?' Maar ik probeer het wel. Dus in de gesprekken maar ook in de rapportage, dat je zorgt dat in de dingen die je neerzet iedereen recht gedaan wordt.

GA

In het werkveld kom ik het tegen, vooral in de generaties. Als er hulp gezocht moet worden voor jongeren wordt er eerst binnen hun familie en vrienden gezocht. Eigen krachten worden gestimuleerd.
(hoe gebruiken)

Hoe past u elementen van de contextuele benadering toe in uw werk?

Ik kijk naar jongeren via hun achtergrond, welke veranderingen en verwachtingen zijn reëel en welke zijn niet reëel? Dingen zijn genetisch bepaald of hebben hun doorwerking door de opvoeding die ze hebben gekregen. Het is dus belangrijk om naar de eerst naar de eerste dimensie te kijken. Ik kijk dus naar waar het kind vandaan komt zodat de reikwijdte ingeschat kan worden.
(verwachtingen inschatten)

Meerzijdige partijdigheid is de basis van het werk anders werkt het niet. Je kunt een kind nooit losknippen van waar hij vandaan komt. Alleen als er levensbedreigende situaties zijn dan kun je het kind uit huis plaatsen, maar het kind zal weer gaan zoeken naar zijn ouders. Hierin kan ik het kind helpen door te structureren en te reguleren omdat het kind als het 18 jaar is weer naar huis zal moeten.

ZH

De meerzijdige partijdigheid. Zonder deze zou ik mijn werk niet kunnen doen, omdat ik met plegers, slachtoffers en kinderen werk.

- Loyaliteit

NH

Ook loyaliteit, zoals bij mishandeling en misbruik. De hulpverlener is eigenlijk boos op de ouders, maar het kind blijft loyaal, het blijft de ouders beschermen. Dat is erg om te zien dat een kind de ouder beter beschermt dan andersom.

Je probeert voor het kind het beste te zoeken. Dus wanneer een kind zo loyaal is naar de ouders heeft het geen zin om dat uit elkaar te gaan trekken. Je zorgt dat het kind de juiste hulp krijgt en je zorgt dat ouders hulp accepteren. Want ouders willen geen hulp, dat vinden ze niet nodig. En in heel ernstige gevallen moet je naar de rechter.

GA

Je kunt een kind nooit losknippen van waar hij vandaan komt. Alleen als er levensbedreigende situaties zijn dan kun je het kind uit huis plaatsen, maar het kind zal weer gaan zoeken naar zijn ouders. Hierin kan ik het kind helpen door te structureren en te reguleren omdat het kind als het 18 jaar is weer naar huis zal moeten.

- Het zoeken naar en inzetten van hulpbronnen (verbindend werken)

NH

Je probeert voor het kind het beste te zoeken. Dus wanneer een kind zo loyaal is naar de ouders heeft het geen zin om dat uit elkaar te gaan trekken. Je zorgt dat het kind de juiste hulp krijgt en je zorgt dat ouders hulp accepteren. Want ouders willen geen hulp, dat vinden ze niet nodig. En in heel ernstige gevallen moet je naar de rechter.

En je probeert voor alle partijen er te zijn en samen te werken. Zolang het kind maar veilig is. Daarom is die signs of safety ook fijn, omdat je kijkt naar de dingen die wel goed gaan.

Bouwen jullie hierop verder?

Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

Ja, in iedere methodiek zit dat je gaat informeren naar ‘wat gaat er wel goed’? wat zijn de momenten waarop het goed gaat? Als je ze nu niet kunt bedenken, wanneer ging het vroeger dan goed? Wanneer vind je dat het goed gaat? En op die manier probeer je dat wat goed gaat in te zetten.

Dus wanneer een kind niet naar school gaat omdat moeder zich helemaal ‘lam heeft gezopen’ kijk je toch naar wat wel goed gaat. Zoals bijvoorbeeld als ze zich heel depressief voelt en veel drinkt, dat ze dan oma belt. Hoe kunnen we nou dat moment gebruiken, wat kan oma betekenen om te zorgen dat het kind wel naar school gaat. Je kan iemand niet dwingen om niet te drinken. Maar je kan iemand wel dwingen om te zorgen dat een kind van onder de 16 naar school gebracht wordt.

L

Ons wordt dan wel eens verweten ‘jullie helpen alleen de ouders’, maar op het moment dat je dan ouders helpt, help je het beste de kinderen. De ouders zijn de beste opvoeders voor de kinderen.

Voorbeeld: Als je hier werkt weet je zeker dat je met gescheiden ouders te maken krijgt. 90% van de hulpvragers hier is gescheiden. Wat je heel vaak in ons werk ziet is dat je kinderen hebt die last hebben van de ouders niet meer bij elkaar zijn. Dat uit zich in delinquent gedrag, drugsgebruik, enz.

Als ouders dan hier komen en zeggen: mijn kind is heel nerveus we denken dat het ADHD is. Maar als wij ons dan verdiepen in zo’n casus en we komen erachter dat vader en moeder veel ruzie maken. We gaan ouders dan uitleggen dat het niet goed is om ruzie te maken (om het kind) en stimuleren tot nieuw gedrag. Als ouders daar dan geen gehoor aangeven doen we een raadmelding. Dus dat zijn een paar voorbeelden waaraan je denk ik kunt zien dat wij contextueel werken.

GA

In het werkveld kom ik het tegen, vooral in de generaties. Als er hulp gezocht moet worden voor jongeren wordt er eerst binnen hun familie en vrienden gezocht. Eigen krachten worden gestimuleerd.

Hoe past u elementen van de contextuele benadering toe in uw werk?

Ik kijk naar jongeren via hun achtergrond, welke veranderingen en verwachtingen zijn reëel en welke zijn niet reëel? Dingen zijn genetisch bepaald of hebben hun doorwerking door de opvoeding die ze hebben gekregen. Het is dus belangrijk om naar de eerst naar de eerste dimensie te kijken. Ik kijk dus naar waar het kind vandaan komt zodat de reikwijdte ingeschat kan worden.

- Roulerende rekening

L

Dat uit zich bijvoorbeeld in de manier waarop wij uit huis plaatsen, dat uit zich bijvoorbeeld in de manier waarop wij naar ‘fout gedrag’ van ouders kijken. Als je daar naar kijkt vanuit de roulerende rekening kijk je volstrekt anders naar ‘fout gedrag’. Je kijkt dan meer van: ‘deze ouders leven zoals ze geleerd hebben vanuit hun gezin van herkomst, hoe kunnen we deze ouders helpen de roulerende rekening te stoppen?’ Je bent ook meer empathisch en meer betrokken. Ons wordt dan wel eens verweten ‘jullie helpen alleen de ouders’, maar op het moment dat je dan ouders helpt, help je het beste de kinderen. De ouders zijn de beste opvoeders voor de kinderen.

Voorbeeld: Als je hier werkt weet je zeker dat je met gescheiden ouders te maken krijgt. 90% van de hulpvragers hier is gescheiden. Wat je heel vaak in ons werk ziet is dat je kinderen hebt die last hebben van de ouders niet meer bij elkaar zijn. Dat uit zich in delinquent gedrag, drugsgebruik, enz.

Als ouders dan hier komen en zeggen: mijn kind is heel nerveus we denken dat het ADHD is. Maar als wij ons dan verdiepen in zo’n casus en we komen erachter dat vader en moeder veel ruzie maken. We gaan ouders dan uitleggen dat het niet goed is om ruzie te maken (om het kind) en stimuleren tot nieuw gedrag. Als ouders daar dan geen gehoor aangeven doen we een raadmelding. Dus dat zijn een paar voorbeelden waaraan je denk ik kunt zien dat wij contextueel werken.

GA

In het werkveld kom ik het tegen, vooral in de generaties. Als er hulp gezocht moet worden voor jongeren wordt er eerst binnen hun familie en vrienden gezocht. Eigen krachten worden gestimuleerd.
(hoe gebruiken)

Hoe past u elementen van de contextuele benadering toe in uw werk?

Ik kijk naar jongeren via hun achtergrond, welke veranderingen en verwachtingen zijn reëel en welke zijn niet reëel? Dingen zijn genetisch bepaald of hebben hun doorwerking door de opvoeding die ze hebben gekregen. Het is dus belangrijk om naar de eerst naar de eerste dimensie te kijken. Ik kijk dus naar waar het kind vandaan komt zodat de reikwijdte ingeschat kan worden.
(verwachtingen inschatten)

ZH

Het nemen van verantwoordelijkheid voor het nageslacht. Intergenerationele overdracht; in het bijzonder m.b.t. geweld

- Parentificatie
Zuid-Holland
Parentificatie

- Ontschuldigingsproces
ZH

Het door de contextuele benadering aangereikte inzicht kan de vrouwen helpen te komen tot begrip en ontschuldiging. Het proces van ontschuldiging levert een grote bijdrage aan het zich bevrijden van woede, pijn en schaamte en van de last zich onbemind en onwaardig te voelen. Het legt de basis om de vrouw weer op eigen benen te laten staan en de verantwoordelijkheid en zorg voor haar leven - en dat van haar kinderen - op zich te nemen.

- Het is een houding
L

Dat je bijvoorbeeld met verbazing of nieuwsgierigheid kijkt naar wat ouders zelf als kind hebben meegemaakt. Dus je hoeft al die termen inhoudelijk niet perse te kennen van mij maar als je die attitude maar hebt.

GE

Het klinkt eigenlijk een beetje raar, maar je hebt niet echt een bewuste keuze of je het wel/niet gebruikt. Het is niet zozeer een methode waar je aan de hand van een bepaald stappenplan stappen doorloopt ofzo. Het is vooral de wijze waarop je vragen stelt, je manier van denken als je in gesprek bent met een gezin. Het bepaalt je houding, de manier waarop je vragen stelt, waar je alert op bent en hoe je dingen in beweging probeert te brengen binnen een gezin. Het is dus een manier van werken wat overal doorheen zit gevlochten. Je hebt je basishouding als maatschappelijk werker met methoden en technieken en daardoorheen zit de contextuele benadering.

NB1

Harmke: Je bent er altijd mee bezig het is altijd in je gedachten. Ik gebruik het altijd in mijn rapportage en in de hele manier waarop ik praat en denk.

NB2

Ik zeg altijd, contextueel is geen methodiek. Het is eigenlijk een manier van kijken met daarbinnen de vier dimensies een aantal aandachtspunten.
Maar als je bijvoorbeeld kijkt naar de psychologie. Dan zit er in al die stromingen dingen die je kunt hanteren binnen het contextuele denken.

Dus in die zin is het een beetje vreemde eend in de bijt. Bolby gaat bijvoorbeeld over hechting. Nagy gaat over veel meer, maar die gaat ook over hechting.

Die 4e dimensie is eigenlijk als een paraplu over die ander dimensies heengeslagen. Waarvan ik denk dat is meer een kijk op hoe het leven en hoe onze relaties in elkaar zitten dan dat het nou echt een therapeutisch is. Daar zal Nagy het niet helemaal mee eens zijn want die was natuurlijk gewoon psychiater. Maar zo kijk ik ernaar. Ik denk dat ik door mijn functie als werkbegeleider meer mogelijkheden heb om het toe te passen.

2.5 Hoe kijken de medewerkers van BJZ aan tegen het gebruik van de contextuele benadering bij

BJZ

Bij dit thema beschrijven we hoe de medewerkers van BJZ aankijken tegen het gebruik van de contextuele benadering.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Het is één van de benaderingen	1							1	14
	<i>'En 'Nagy' is dan een manier die je kunt gebruiken.'</i>								
Het heeft een meerwaarde	1	1	1	1	1	1	1	7	100
	<i>'Dat dat heel bepalend is voor hoe je te werk gaat of welke vragen je gaat stellen.'</i>								
	<i>'Nee, niet om goed te kunnen werken, wel om beter te kunnen werken.'</i>								
Het is noodzakelijk		1		1				2	29
	<i>'Als je in de jeugdzorg wilt werken vind ik het van cruciaal belang dat je hiermee werkt.'</i>								

Van de ondervraagden geven 7 van 7 (100%) aan dat het gebruik van de contextuele benadering meerwaarde heeft. Van de ondervraagden geeft 2 van 7 (29%) aan dat naast dat het meerwaarde heeft ook aan dat het noodzakelijk is om de contextuele benadering te gebruiken. Ook geeft 1 van 7 (14%) aan dat naast dat het gebruik van de contextuele benadering meerwaarde heeft, de contextuele benadering één van de vele benaderingen is.

Verantwoording 2.5

- een van de benaderingen

NH

En 'Nagy' is dan een manier die je kunt gebruiken.

Ik geloof persoonlijk niet dat maar één manier dezelfde is. Ik geloof ook niet dat een BJZ op maar één manier zit te wachten. Je moet echt per situatie kijken. Contextuele benadering is een specialisatie.

- Meerwaarde/noodzakelijk

NH

Maar ik denk wel dat het echt goed is dat iedereen die van school komt op de hoogte is met deze benadering, net zoals ontwikkelingspsychologie. Zodat je weet wanneer een kind zindelijk moet zijn. En welke gedrag hoort bij een bepaalde stoornis.

L

Ik zou echt niet weten wat ik in de jeugdzorg zou moeten doen als contextuele hulpverlening niet mijn basis was. Ik zou niet weten hoe ik verstandig zou moeten handelen bij bijvoorbeeld een uithuisplaatsing als ik niets van Nagy en zijn benadering wist. Als je dit niet hebt denk ik dat je heel snel in de controle schiet en dat je sneller ouders en kinderen uit elkaar haalt: 'geef het kind maar een plek waar het wel krijgt wat het nodig heeft en dan komt het wel goed'.

Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

Dus ik vind het onbegrijpelijk dat mensen in de jeugdzorg niet vanuit de contextuele hv werken. Als je in de jeugdzorg wilt werken vind ik het van cruciaal belang dat je hiermee werkt.

GE

Maar ik geloof zeker dat wanneer mensen zich bewust zijn van hoe dingen in een systeem werken. Bijvoorbeeld loyaliteit, hoe dat nou echt ook onder de grond soms kan gaan. Dat dat heel bepalend is voor hoe je te werk gaat of welke vragen je gaat stellen. En zelfs denk ik: plaats je het kind wel/niet uit huis? Wanneer dan? Hoe bereidt je dat voor?

Maar mensen zeggen dan: 'We zijn geen behandelaar'. Daar zit wel wat in. Er zijn wel grenzen in wat we doen. Bij gezinstherapie verwijzen we door.

Maar je zei zelf ook: 'het is een houding'?

Ja, het contextuele heeft ook echt meerwaarde.

NB1 en NB2

Hans: Ik denk dat iedere jeugdzorgwerker verstand moet hebben van relaties en dat je moet weten hoe je zelf in relaties staat. Omdat je dus onderdeel wordt van dat krachtenveld in die 4^e dimensie moet je daar weet van hebben. En omdat je onderdeel bent van je eigen krachtenveld wat dus gevolgen heeft van hoe jij dingen aanvoelt en hoe jij over dingen denkt.

Hans: Vandaar ook dat ik in mijn werkbegeleiding/coaching twee invalshoeken heb. Ik vind het belangrijk dat mensen bij mij nadenken over wat de situatie in het leven van een ouder of kind betekend. Wat heeft dat te maken met wat ze hebben meegemaakt. Of ze bijvoorbeeld destructief gerechtigd zijn. Tegelijk ben ik ook heel erg met mensen bezig om te kijken hoe ze daar zelf in staan. Wat maakt nou dat je constant bezig moet zijn met 'geven', met hulpverlenen en hoe sta je in je eigen familierelaties? Dan voelen mensen zich soms heel erg bedreigd want dan moeten ze met mij over zichzelf praten en ze praten liever over andere mensen.

Contextueel gezien is het zo dat je als hulpverlener bezig wilt zijn met de overkant en niet met jezelf. Hoe komt dat?

Harmke: Mijn ervaring is dat juist de jeugdbescherming, die gedwongen hulpverlening, dingen aanroert van jouw persoon en dat het contextuele daarom ook zo belangrijk is.

Hans: Ik vind het een eenzijdige benadering.

Harmke: Ik vind het een tekort, ik vind dat je het nodig hebt om je werk goed te kunnen doen.

Hans: Nee, niet om goed te kunnen werken. Wel om beter te kunnen werken. Ook zonder contextuele benadering kan je goed je werk doen. Maar om de beste te zijn is het wel heel erg helpend.

GA

De contextuele benadering moet meer benadrukt worden. Tegenwoordig wordt alles op inhoud benadrukt en ik wil dat het meer op betrekkningsniveau benadrukt wordt.

ZH

Dat is een gemiste kans; door het gehele systeem in kaart te brengen kan een beter hulpaanbod gericht op alle gezinsleden van de grond komen. Deze manier van werken biedt ook de mogelijkheid meer preventief te werk te gaan.

2.6 (Intern) opleidingbeleid

Bij dit thema wordt beschreven hoe de contextuele benadering aanwezig is in het opleidingsbeleid.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Contextuele benadering niet in	1	1	1	1	1	1	1	7	10

opleidingsbeleid									0
BJZ bepaald de opleidingen en cursussen die de medewerkers volgen	1	1		1	1	1		5	71

Van de ondervraagden geeft 100% (7 van 7) aan dat de contextuele benadering niet in het opleidingsbeleid is opgenomen. 5 van 7 (71%) geeft aan dat BJZ bepaald welke opleidingen en cursussen de medewerkers van BJZ volgen.

Verantwoording 2.6

NH

Nee, dat zullen we niet snel doen die cursussen en opleidingen. Omdat, wat ik net zei, wij niet echt hulp verlenen. Dus je indiceert.

L

En zo'n cursus contextuele benadering wordt inderdaad op dit moment niet gegeven bij onze instelling. Maar je kan dat als werkgever wel aangeven dat je dat wilt. Als er dan veel vraag naar is wordt het scholingsbeleid er op aangepast. Dus dat wordt gedaan. En stel dat je naar leren over leven zou willen wordt er door BJZ wel een bijdrage geleverd. Maar dat moet allemaal wel op eigen initiatief. Maar het budget hiervoor is natuurlijk wel weinig. En inderdaad zoals Ria Schreurs al zei liggen de prioriteiten nu heel ergens anders. Zoals dat iedere werknemer nu een cursus rondom de LIRIK krijgt. Dan gaat daar nu al ons deskundigheidsgeld naartoe.

GE

Interne scholingsmogelijkheden, zit daar iets van systeem/contextueel tussen?

Nee, helemaal niks. Dat was eerst wel met het competentiemodel. Maar tegenwoordig krijgen mensen geen vaste training meer. Dat komt ook omdat de JHV geen hulpverleningsmodellen meer heeft. Zij doen vooral nog casemanagement. En de gezinsvoogd zit aan het einde van de reis, ook geen echte hulpverlening. Zij zijn meer procescoördinator. Zij hebben de regie. De hv is weggenomen, vandaar dat die vraag van jullie ook ver weg ligt.

NB1

Toen ik mijn contextuele opleiding afrondde heb ik een scholingsmodule ontwikkeld in opdracht van BJZ Eindhoven. Aanvullend op de scholingsmodule van BJZ voor jeugdbeschermer, die een nieuwe werknemer standaard krijgt, zou dan een stukje geplakt worden met daarin de basisdingen van het contextuele werken. Daar is gewoon nog niks van gekomen. En dat is geen onwil, maar er is gewoon geen ruimte voor. Die delta kwam toen en ja.. Het zit niet in het beleid. Maar dat is niet alleen met het contextuele, maar met alle inhoudelijke dingen.

NB2

Hans: En als je nou heel sterk kijkt naar wat vind ik nou dat mensen nodig hebben hier dan komt ontwikkelingspsychologie toch wel voor Nagy. Want als uitvoerend werker moet je gewoon goed weten welke levensfasen kinderen doorlopen. En dan kan de pathologie daar eventueel aanvullend ook achteraan gevolgd worden.

Maar dat is ontzettend belangrijk dat je dat goed tussen de oren hebt en als parate kennis hebt. Dus dat klopt wel met jouw verhaal. In 2^e instantie ga je pas op dat systemische en persoonlijke stuk zitten.

Interviewer: Zijn er naast ontwikkelingspsychologie nog meer opleidingen die je intern kunt volgen?

Hans: Nee dat hadden we toen ingekocht. Op dit moment zijn er alleen functiescholingen.

Hier in Eindhoven hebben we wel elk jaar een thema. Vorig jaar was dat complexe echtscheidingssituaties. En daar hebben we dan een dag over. En huren we iemand in. Vorig jaar was dat dus contextueel van leren over leven.

Maar wat je hier kunt krijgen is een servicetraining: werken als gezinscoach daar zit agogiek, pedagogiek en juridische kennis in. Daarnaast heb je agressietrainingen.

GA

Niemand is hier contextueel geschoold. Er is een intern scholingsbeleid. De scholing op het gebied van de functie van de medewerker gaat vooral over het juridische gebied. Op methodisch gebied worden bijvoorbeeld agressietrainingen, Deltamethode en de Signs of Safety geboden, dit is allemaal verplicht.

ZH

Schriftelijk interview: Welk beleid heeft Bureau Jeugdzorg rondom de scholing in de contextuele benadering van medewerkers? Wat vind u hiervan?

Zover ik weet is er geen beleid op. Het behoeft geen betoog dat ik het daar niet mee eens ben.

- BJJ bepaald de opleidingen en cursussen die de medewerkers volgen

NH

We hebben een functiescholing voor startende jeugdzorgwerkers. Dat kan zijn voor de toegang, AMK, jeugdreclassering en jeugdbescherming. Zij krijgen allemaal een interne opleiding. Elke sector heeft een eigen methode en die methodieken ontwikkelen we en vernieuwen steeds en dat voegen wij ook elke keer weer toe in onze scholing. Bijvoorbeeld de 'signs of safety', dat is wat nu helemaal op komt zetten, dat is heel erg gericht op het systeem. Dat proberen wij ook in de opleiding te stoppen.

Als die scholing & methodieken ontwikkeld worden, wordt er dan ook rekening gehouden met Nagy?

Nou natuurlijk valt die naam wel eens, maar niet dat we ons er tijdens het vergaderen over de methodieken een hele dag mee bezig houden.

L

Zoals dat iedere werknemer nu een cursus rondom de LIRIK krijgt. Dan gaat daar nu al ons deskundigheidsgeld naartoe.

NB1

Toen ik mijn contextuele opleiding afrondde heb ik een scholingsmodule ontwikkeld in opdracht van BJJ Eindhoven. Aanvullend op de scholingsmodule van BJJ voor jeugdbeschermer, die een nieuwe werknemer standaard krijgt, zou dan een stukje geplakt worden met daarin de basisdingen van het contextuele werken. Daar is gewoon nog niks van gekomen. En dat is geen onwil, maar er is gewoon geen ruimte voor. Die delta kwam toen en ja.. Het zit niet in het beleid. Maar dat is niet alleen met het contextuele, maar met alle inhoudelijke dingen.

NB2

Op dit moment zijn er alleen functiescholingen.

Hier in Eindhoven hebben we wel elk jaar een thema. Vorig jaar was dat complexe echtscheidingssituaties. En daar hebben we dan een dag over. En huren we iemand in. Vorig jaar was dat dus contextueel van leren over leven.

Maar wat je hier kunt krijgen is een servicetraining: werken als gezinscoach daar zit agogiek, pedagogiek en juridische kennis in. Daarnaast heb je agressietrainingen.

Gelderland (Arnhem)

De leiding bepaald wat voor opleiding of cursus je gaat volgen. Je kunt hier als medewerker niet aangeven dat je graag op het gebied van bijvoorbeeld de contextuele benadering wilt geschoold wil worden. Je kunt alleen aangeven als je naar een bepaald symposium wilt. Het zou goed zijn als er iemand met de directeur gaat onderhandelen over scholing. Medewerkers hebben niks te zeggen hier op het gebied van scholing. De Bobo's (directie) zitten op een andere locatie, wat cynisch de goudkust wordt genoemd. Doordat zij op een andere locatie zitten zien ze totaal niet wat er op de werkvloer gebeurt en kunnen ze dus qua scholing ook niet aansluiten bij wat de medewerkers willen of nodig hebben.

2.7 Scholing van gedragswetenschappers van BJZ

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
De gedragswetenschappers zijn contextueel geschoold	1	1						2	29
	<i>'Ja, die zijn er wel in geschoold. Sowieso in de opleiding en zij hebben ook leergroepen en interne opleidingen.'</i>								
De gedragswetenschappers zijn niet contextueel geschoold			1	1	1			3	43
	<i>'Maar er is geen een systeem therapeut of werker standaard in dienst.'</i>								
Er zouden gedragswetenschappers of andere mensen met een staffunctie standaard contextueel geschoold moeten zijn			1	1	1			3	43
	<i>'Terwijl je zou verwachten dat wanneer je met complexe gezinssituaties werkt je iemand nodig hebt die dat goed kan analyseren.'</i>								
Geen antwoord						1	1	2	29

Van de ondervraagden geeft 2 van 7 (29%) aan dat de gedragswetenschappers contextueel geschoold zijn.

Van de ondervraagden geeft 3 van 7 (43%) aan dat de gedragswetenschappers niet contextueel geschoold zijn en dat er gedragswetenschappers of andere mensen met een staffunctie standaard contextueel geschoold zouden moeten zijn.

Van de 7 ondervraagden geven 2 (29%) geen antwoord.

Verantwoording 2.7

NH

De gedragswetenschappers die hier in dienst zijn hebben dit wat meer op hun netvlies staan en die zullen dat ook betrekken in hun ondersteuning van de uitvoerende werkers. Een uitvoerende werker moet je toch zien als iemand die een inventarisatie maakt van 'wat is hier aan de hand en wat moet hier gebeuren' en dat wordt dan weer besproken met de gedragswetenschapper.

Zoals de signs of safety is heel erg gericht op 'samen': ouders en kinderen. Dat gaat minder ver dan 'generatie op generatie'. Dus het is wel onderdeel en de gedragswetenschappers kunnen hier beter mee omgaan.

Zijn zij er wel in geschoold?

Ja, die zijn er wel in geschoold. Sowieso in de opleiding en zij hebben ook leergroepen en interne opleidingen.

De meeste zijn opgeleid tot orthopedagoog en daar komt dat wel echt in terug.

L

Er zijn hier ook een aantal gedragswetenschappers die de tweejarige opleiding bij leren over leven hebben gedaan.

GE

En het vreemde is bijvoorbeeld dat wij hier met gezinnen werken, maar er is geen een systeemtherapeut/werker standaard zit in dienst. Nergens bij BJZ, dat vind ik wel vreemd.

Ook Gedragswetenschappers niet?

Allemaal psycholoog of orthopedagoog. En hier en daar in Gelderland zitten wat mensen die uit eigen interesse nog iets op dat gebied gevolgd hebben, maar het is geen vereiste. Alleen een GZ-psycholoog. Terwijl je zou verwachten dat wanneer je met complexe gezinssituaties werkt je iemand nodig hebt die dat goed kan analyseren.

Die vragen stel ik hier wel intern. Dus mensen gaan er wel meer over nadenken. Of dat niet een vereiste zou moeten zijn. Of beter gezegd, wat de meerwaarde zou zijn.

Maar mensen zeggen dan: 'We zijn geen behandelaar'. Daar zit wel wat in. Er zijn wel grenzen in wat we doen.

Bij gezinsterapie verwijzen we door.

NB1 EN NB2

Hans: Ze zetten vooral in op gedragswetenschappers die verstand hebben van menswetenschappen en psychologie en dat soort zaken.

Dus de agogen zijn eigenlijk afgestoten maar daar komen ze langzaam van terug en er zijn nu weer mensen als ik.

Harmke: Gedragswetenschappers hoeven ook niet contextueel of systemisch geschoold te zijn. Er wordt zelfs ook niet expliciet naar gevraagd bij de sollicitatieprocedure. Daar ben ik allemaal geïnteresseerd in geweest en dat heb ik allemaal uitgezocht.

Hans: Nee, je moet psycholoog of orthopedagoog zijn. bij voorkeur AWBZ - psychologen. Maar ja, die worden op allerlei andere dingen geschoold.

GA

Geen antwoord

ZH

Geen antwoord

2.8 Werken bij BJZ na het volgen van een contextuele cursus of opleiding

Bij dit thema beschrijven we

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Beter in signaleren en analyseren			1	1				2	29
	<i>'Ik denk dat ik ook meer vanuit het gezin kan signaleren en analyseren.'</i>								
Minder doorverwijzen			1					1	14
Meer voldoening in het werk			1					1	14
Minder krampachtig te werk gaan			1					1	14
Meer bewust van mezelf en sterke en zwakke kanten				1				1	14
Sterker in het werk staan				1				1	14
Cliënten hebben er baat bij				1				1	14
	<i>'Je cliënten hebben er baat bij, maar jij zelf ook.'</i>								
Geen antwoord		1			1		1	3	43
n.v.t.	1					1		2	29

Van de ondervraagden geeft 2 van 7 (29%) aan dat ze na het volgen van een contextuele cursus of opleiding beter zijn in het signaleren en analyseren. 1 van 2 (50%), totaal 1 van 7 (14%) geeft daarnaast aan dat er minder doorverwijzingen plaatsvinden, meer voldoening heeft in het werk en minder krampachtig te werk gaat. 1 van 2 (50%), totaal 1 van 7 (14%) geeft aan dat naast dat ze beter kan signaleren en analyseren ook meer bewust van zichzelf en haar zwakke en sterke kanten is, sterker in het werk staat en dat de cliënten er baat bij hebben.

Van de 7 ondervraagden geven 3 (43%) geen antwoord. Op 2 van 7 (29%) is deze vraag niet van toepassing

Verantwoording 2.8

NH

n.v.t.

L

Geen antwoord

GE

Ja absoluut.

Ik merk dat ik meer kan met gezinnen. Dat ik meer signaleer en zie en dat ik meer handvaten heb om daar dingen in te kunnen doen. Ik denk dat ik ook minder hoeft te verwijzen naar andere instanties omdat ik zelf meer kan uitvoeren. Ik denk dat ik ook meer vanuit het gezin kan signaleren en analyseren.

Dat roept ook wel gesprekken op in teams. Met mensen die meer op het individu gericht zijn. We hebben het door de contextueel gerichte mensen veel meer over de gezinsdynamiek.

Interviewer: Bereik je ook meer?

Hulpverlening is niet altijd even meetbaar. Maar het geeft mijzelf veel meer voldoening, omdat ik veel beter snap wat ik kan doen en ook welke valkuilen er zijn. Dus in die zin kan je wel zeggen dat ik meer bereik en meer in beweging kan zetten. Ik ben wel anders gaan werken, minder krampachtig.

NB1

Interviewer: Hoe is het voor en na de scholing?

Harmke: Ook ik ben geen hulpverlener die dacht van: 'o, laat ik eens gaan hulpverlenen.'

De meeste hulpverleners weten goed wat hun drijfveer is. Daar begin je mee tijdens de opleiding ga je een heel proces in en dan wordt die drijfveer steeds verfijnder.

- je niet op laten slokken door de waan van de dag, stap terugzetten
- mezelf beter leren kennen → sterke en zwakke kanten, proces met jezelf aangaan en wat deze cliëntengroep aan
- sterker in je werk te komen te staan

Daarom ben ik er ook zo'n voorvechter van, want je doet het echt ook voor jezelf. Je cliënten hebben er baat bij, maar jijzelf ook. Het werk wordt er makkelijker door, dat klinkt raar, maar is zo.

Ik gebruik het in de rapportage, de manier waarop je deze schrijft. Ik gebruik vooral ook de houding van meerzijdige partijdigheid, die probeer ik altijd in te zetten in de gesprekken die ik heb. Die komt ook heel vaak aan de orde ook binnen ons werk, je staat heel veel tussen partijen, soms ook strijdende partijen. En dan is het heel belangrijk om die houding te hebben.

NB2

Geen antwoord

GA

n.v.t.

ZH

Geen antwoord

3. Thema 3: BJZ en omgeving

3.1 BJZ en omgeving

Bij dit thema beschrijven we welke factoren invloed hebben op de manier van werken van BJZ

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Angst voor falen/catastrofes		1		1		1	1	4	57
<i>'Dat de angst regeert komt niet omdat BJZ medewerkers bangerikken zijn maar BJZ medewerkers worden door dit soort incidenten beïnvloed.'</i>									
Media		1		1				2	29
Maatschappij en politiek	1	1	1	1	1			5	71
<i>'En dat je ook nog zoiets hebt als de waan van de dag.'</i>									
Jeugdzorg Nederland	1	1	1		1			4	57

Van de ondervraagden geeft 5 van 7 (71%) aan dat maatschappij en politiek invloed heeft op de manier van werken bij BJZ.

Daarnaast geeft 4 van 5 (80 %), totaal 4 van 7 (57%) aan dat naast maatschappij en politiek Jeugdzorg Nederland invloed heeft op de manier van werken van BJZ.

1 van 5 (20%) geeft aan dat naast maatschappij en politiek en Jeugdzorg Nederland ook media en angst voor falen/catastrofes invloed heeft op de manier van werken van BJZ.

1 van 5 (20%) geeft aan dat naast maatschappij en politiek ook media en angst voor falen catastrofes invloed hebben op de manier van werken van BJZ.

2 van 7 (29%) geeft aan dat angst voor falen/catastrofes invloed heeft op de manier van werken bij BJZ.

Verantwoording 3.1

- angst voor falen/catastrofes

L

Angst regeert.. heel veel besluiten die wij nemen, zeggen we dat ze in het belang van het kind zijn, maar dat zijn ze niet.

Want de angst om een kind te verliezen is gigantisch. De angst om betrokken te zijn bij een catastrofe.

Dat de angst regeert komt niet omdat BJZ medewerkers bangerikken zijn maar BJZ medewerkers worden door dit soort incidenten beïnvloed.

En dan helpt Nagy mij om prioriteiten te blijven stellen. Ook al gebeuren die dingen, je moet vasthouden aan de dingen waar je in gelooft en je niet laten leiden door angst.

Maar ik kan zeggen, zeker als leidinggevende hier, ik ben bij heel veel kwesties heel vaak betrokken. Wij maken hier elke dag afwegingen die gaan over leven en dood, dat klinkt misschien dramatisch, maar dat is echt zo. Het is geen flauwekul hier maar echt serieus werk.

Wat ik veel zie is dat de angst niet wordt erkend. Onze voorzitter van de raad van bestuur die ik af en toe zie en hier langskomt daar bespreek ik dat ook mee. En hij zegt dan jij bent de enige die zegt dat de angst regeert. Terwijl dat een paradox is.

Dus als ik het goed begrijp, gebeuren er gewoon zulke dingen en die kan je niet voorkomen?

Exact en dat kan de samenleving niet verdragen. Dat zie je ook altijd op het moment dat er zoiets gebeurd gaat er een commissie zich over buigen en dan zul je altijd achteraf zien dat er koppen moeten rollen.

Contextuele hulpverlening betekend dat je de verantwoordelijkheid bij ouders neerlegt en zelf verantwoordelijkheid afgeeft.

Voorbeeld: een 17jarige maakt een potje van haar leven, ze doet ruige dingen en wordt gesloten geplaatst. Dat soort plaatsingen zijn bijna altijd in het belang van BJZ i.p.v. het kind. Dit kind kan niet ervaren dat het stom is om sommige dingen te doen en dat je de rekening van je daden vanzelf gepresenteerd krijgt. En dat je van fouten kunt leren en ze herstellen.

Dus als zo'n kind zegt ik ga niet meer naar school en ik laat me misbruiken door mijn vriendje. Dan kunnen wij zeggen: 'we gaan je daarvoor beschermen', en op basis daarvan gesloten plaatsen of je kan zo'n kind 'loslaten'. En zeggen: 'je komt er wel achter dat dit soort jongens geen goed gezelschap voor je zijn', en daardoor kan ze op zoek gaan naar iemand die wel goed voor haar zorgt en wel bij haar past. Maar dit wordt geleerd door schade en schande. En zo'n jongere kan je na de 18^e niet meer gesloten plaatsen dan gaan ze alsnog de verkeerde kant op, maar daar hebben we het bij zo'n plaatsing gemakshalve maar niet over.

Dit was een ingewikkelde inleiding om te zeggen dat veel besluiten van BJZ worden genomen om zichzelf in te dekken. Ze durven zo'n risico niet te nemen. Loslaten en erop te vertrouwen dat het kind terugkomt wanneer het het heeft geleerd. En natuurlijk gaan er tijdens zo'n proces dingen mis. Er zullen er zelfmoord plegen of totaal de verkeerde kant op gaan. Dat is het bijproduct van dit vertrouwen geven en de verantwoordelijkheid bij de ander neerleggen en die niet naar je toe halen.

NB1

Harmke: Angst heeft daar zeker mee te maken, verantwoordelijkheid durven nemen.

GA

Jonge medewerkers hebben vaak angst bij zich dat ze niet goed functioneren en durven dus niet onderwater met de regels te spelen. Angst is een slechte raadgever.

ZH

De focus binnen BJZ is komen liggen op het uitsluiten van extreme escalaties (denk aan bijv. het Maas-meisje).

- Media

L

Ik zie bijvoorbeeld in tv-programma's dat gezinsvoogden aan het woord komen die zeggen: 'en toen heb ik het kind uit huis geplaatst en naar een pleeggezin gebracht' op de toon van en toen had ik mijn doel bereikt en toen was het kind veilig en we gaan weer over tot de orde van de dag, vind ik onbegrijpelijk.

NB1

Daar zit dan ook nog heel de pers bovenop. We hadden het er toevallig tijdens de koffie nog over. Dat je zo moedeloos kan worden van hoe negatief de pers over BJZ doet. Dan denk ik: 'je hebt werkelijk geen idee van wat er allemaal speelt'.

Deze zaak wordt er toevallig uitgelicht en dan staat heel Nederland op z'n kop. En dan zeggen wij tegen elkaar: 'ja, dat is onze dagelijkse gang van zaken'.

Dan zegt zo'n journalist: 'het is een dilemma'. En dan denk ik: 'ja, wat denk je? Ieder kind wat uit huis moet, is een dilemma'. Dat is echt niet dat wij vinden dat dit nou de allerbeste oplossing is die er is: 'we gaan hem uit huis halen!' Zo doen ze, en daar kan ik zo giftig om worden.

- Maatschappij en politiek

NH

Dat is wel de tendens die je nu veel hoort door politici. Mensen moeten hun eigen verantwoordelijkheid weer gaan nemen. Bij ons wordt daar weer meer naar gestuurd. Ouders moeten zelf weer verantwoordelijk worden voor hun kind. Het is niet meer zo dat de gezinsvoogd langskomt en het kind onder de arm neemt en naar school brengt. Omdat de ouders het niet kunnen. Vroeger was dat anders, dan belde de school de voogd omdat ze 'pietje' moesten komen halen. Maar dat is niet meer de taak.

L

Toch is het soms nog lastig. Je begeeft je op een glad pad wanneer je contextueel denkt. Wanneer er een kind in crisis hier op de stoep staat is er een grote druk vanuit de omgeving om vooral maar niet contextueel te kijken maar heel erg vanuit veiligheid.

Contextuele hulpverlening betekend dat je de verantwoordelijkheid bij ouders neerlegt en zelf verantwoordelijkheid afgeeft.

En deze tijd is een tijd van overnemen en de overheid moet maar eens korte metten maken en een stevige vuist maken en het moet maar eens klaar zijn. Dat is het tegenovergestelde van de contextuele benadering.

En eigenlijk staat die delta weer haaks op de huidige samenleving. De samenleving van nu zegt: 'wij weten het beter, we grijpen in. Wij maken korten metten.' Dus in die zin kwam die delta mij wel goed uit omdat het die beweging in de samenleving tegenwerkt.

Dus als ik het goed begrijp, gebeuren er gewoon zulke dingen en die kan je niet voorkomen?

Exact en dat kan de samenleving niet verdragen. Dat zie je ook altijd op het moment dat er zoiets gebeurd gaat er een commissie zich over buigen en dan zul je altijd achteraf zien dat er koppen moeten rollen.

Contextuele hulpverlening betekend dat je de verantwoordelijkheid bij ouders neerlegt en zelf verantwoordelijkheid afgeeft.

Voorbeeld: een 17jarige maakt een potje van haar leven, ze doet ruige dingen en wordt gesloten geplaatst. Dat soort plaatsingen zijn bijna altijd in het belang van BJZ i.p.v. het kind. Dit kind kan niet ervaren dat het stom is om sommige dingen te doen en dat je de rekening van je daden vanzelf gepresenteerd krijgt. En dat je van fouten kunt leren en ze herstellen.

Dus als zo'n kind zegt ik ga niet meer naar school en ik laat me misbruiken door mijn vriendje. Dan kunnen wij zeggen: 'we gaan je daarvoor beschermen', en op basis daarvan gesloten plaatsen of je kan zo'n kind 'loslaten'. En zeggen: 'je komt er wel achter dat dit soort jongens geen goed gezelschap voor je zijn', en daardoor kan ze op zoek gaan naar iemand die wel goed voor haar zorgt en wel bij haar past. Maar dit wordt geleerd door schade en schande. En zo'n jongere kan je na de 18^e niet meer gesloten plaatsen dan gaan ze alsnog de verkeerde kant op, maar daar hebben we het bij zo'n plaatsing gemakshalve maar niet over.

Dit was een ingewikkelde inleiding om te zeggen dat veel besluiten van BJZ worden genomen om zichzelf in te dekken. Ze durven zo'n risico niet te nemen. Loslaten en erop te vertrouwen dat het kind terugkomt wanneer het het heeft geleerd. En natuurlijk gaan er tijdens zo'n proces dingen mis. Er zullen er zelfmoord plegen of totaal de verkeerde kant op gaan. Dat is het bijproduct van dit vertrouwen geven en de verantwoordelijkheid bij de ander neerleggen en die niet naar je toe halen.

GE

De overheid maakt beslissingen, interne keuzes vanuit hoofdkantoor en de provincie heeft hier ook een rol in. De gedeputeerde bepaald met de raad van bestuur dit soort dingen.

NB1 EN NB2

Harmke: Zoals we net ook zeiden over de waan van de dag. Dat je op zo'n moment niet je keuzes maakt vanuit emotie, maar dat je een pas op de plaats doet en goed nadenkt: 'moet dit kind eruit en waarom vinden wij dat?'

Hans: Ik vind dat ook anders niet contextueel, ik vind dat überhaupt bij BJZ geleerd moet worden dat je, zelfs bijvoorbeeld bij incest, altijd een dag kunt wachten met het maken met belangrijke beslissingen.

Harmke: Ja, het heeft al jaren geduurd, die ene dag maakt niet uit, zeker niet als je je kunt hoeden voor een foute beslissing. Maar dat is een hele enge uitspraak hier. Je kunt merken dat het vaak niet begrepen wordt. En daar heeft die druk van buitenaf en de pers zeker mee te maken.

Hans: Nee omdat we nog veel meer moeten weten dan wat ik graag zou willen en dat je ook nog zoiets hebt als 'de waan van de dag'.

Kijk als iemand hier binnenkomt met een meisje waar incest mee gepleegd is, gaat iedereen hollen en rennen en het laatste wat men gaat doen is even rustig nadenken over wat men het beste zou kunnen doen.

Dat kan je veel breder trekken. Dat geldt voor een hele hoop dingen, dat wij snel insteken op waar onze emotie ligt.

- Jeugdzorg Nederland

NH

Je hebt de Mogroep, hoeveel vrijheid heeft BJZ om dingen anders doen?

Mogroep zet sommige dingen vast. Iedere beschermer moet volgens de deltamethodiek werken. Dat geldt voor iedere afdeling.

L

Denkt u dat de mogroep nog iets kan betekenen?

Ik denk dat dat zeker kan ja. Jaren geleden hadden wij een caseload van 34 en toen was er was weer zo'n calamiteit. En na zo'n calamiteit riep de mogroep die gezinsvoogden hebben het te druk, de caseload moet omlaag. En dat heb ik zo'n 20 jaar gehoord. Daarnaast leidde het ook tot een goed salaris. In onze branche zijn mensen bij BJZ het best betaald. Dat hebben ze bereikt n.a.v. al die calamiteiten. De caseload is nu 16, maar de

Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

calamiteiten blijven en de overheid begint vragen te stellen. De mogroep had dat ook nooit moeten doen. Want dat suggereert dat die calamiteiten een verband hebben met werkdruk. En dat is niet zo. Zo'n vader die in verwarring het huis in brand steekt was dat helemaal niet zo van plan. Maar er gebeurden allerlei dingen in zijn leven die tot die daad leiden. Dus dat is niet te managen al heb je een caseload van 1 op 1. Jij bent niet verantwoordelijk voor hun gedrag. Je bent alleen maar verantwoordelijk voor je eigen gedrag. En natuurlijk ben je betrokken, maar niet verantwoordelijk. Dat zou de mogroep moeten uitstralen en niet van: wij kunnen die calamiteiten wel voorkomen.

En als jullie mij nou verkeerd willen verstaan schrijven jullie op dat ik wil dat kinderen dood gaan.

Daarnaast zie je ook nog een vercommerciëring van de zorg. Dus als de mogroep gaat zeggen van wij kunnen daar niet op afgerekend worden gaat er een particuliere jeugdzorginstelling naar de overheid die zegt er wel op afgerekend te willen worden en het voor geld minder te doen.. We werken inmiddels met producten, zorgaanbieders en geleverde diensten.

Dat die ander dat niet kan waarmaken.

GE

En dan nog de mogroep..

Ja die maken visie en beleid hierin.

NB2

Wie bepaald dan dat alle BJZ dat moeten gebruiken?

Hans: Jeugdzorg Nederland

4. Thema 4: BJZ en hulpverleningsmethodieken

4.1 BJZ en hulpverleningsmethodieken

Bij dit thema beschrijven we hoe de ondervraagden in het licht van de contextuele benadering naar de Deltamethode en/of Signs of Safety kijken.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Er zitten contextuele elementen in de huidige methodieken	1	1				1		3	43
	<i>'Iedereen weet van de contextuele benadering, het is een onderdeel van de Deltamethode.'</i>								
Er zitten geen contextuele elementen in de huidige methodieken					1		1	1	14
De huidige methodieken zijn een belemmering om contextueel te werken							1	1	14
Je kunt de huidige methodieken gebruiken om contextueel te werken		1	1		1			3	43
	<i>'Delta is wat mij betreft toestemming om contextueel te werken.'</i>								
De huidige methodieken zijn vooral gericht op oplossingsgericht werken	1		1					2	29
Geen antwoord				1				1	14

Van de ondervraagden geeft 3 van 7 (43%) aan dat er contextuele elementen in de huidige methodieken zitten. Daarvan geeft 1 van 3 (33%), totaal 1 van 7 (14%) dat daarnaast de huidige methodieken vooral gericht zijn op oplossingsgericht werken

Daarnaast geeft 1 van 3 (33%), totaal 1 van 7 (14%) dat je de huidige methodieken kunt gebruiken om contextueel te werken.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat je de huidige methodieken kunt gebruiken om contextueel te werken en dat de huidige methodieken vooral gericht zijn op oplossingsgericht werken.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat er geen contextuele elementen in de huidige methodieken zitten en dat je de huidige methodieken kunt gebruiken om contextueel te kunnen werken.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) aan dat er geen contextuele elementen in de huidige methodieken zitten en dat de huidige methodieken een belemmering om contextueel te werken.

Van de ondervraagden geeft 1 van 7 (14%) geen antwoord op deze vraag.

Verantwoording 4.1

- Er zitten geen contextuele elementen in de huidige methodieken

ZH

Mijns inziens is hiervan geen sprake. De focus ligt op het (probleem) gedrag van het kind. Hier wordt ook hulp op ingezet. Pas als blijkt dat de hulp niet aanslaat (lees: het kind blijft probleemgedrag laten zien) wordt verder gekeken. Vaak komen onderliggende problemen als geweld, relatieproblemen, financiën, middelengebruik, etc. dan meer naar de oppervlakte. Dat is een gemiste kans; door het gehele systeem in kaart te brengen kan een beter hulpaanbod gericht op alle gezinsleden van de grond komen. Deze manier van werken biedt ook de mogelijkheid meer preventief te werk te gaan.

- Er zitten contextuele elementen in de huidige methodieken

NH

Zoals de signs of safety is heel erg gericht op 'samen': ouders en kinderen. Dat gaat minder ver dan 'generatie op generatie'

En je probeert voor alle partijen er te zijn en samen te werken. Zolang het kind maar veilig is. Daarom is die signs of safety ook fijn, omdat je kijkt naar de dingen die wel goed gaan.

Interviewer: Bouwen jullie hierop verder?

Ja, in iedere methodiek zit dat je gaat informeren naar 'wat gaat er wel goed'? wat zijn de momenten waarop het goed gaat? Als je ze nu niet kunt bedenken, wanneer ging het vroeger dan goed? Wanneer vind je dat het goed gaat? En op die manier probeer je dat wat goed gaat in te zetten.

L

Nou wat delta precies is weet ik eigenlijk niet, terwijl ik dat wel zou moeten weten. Want ik ben leidinggevende van de jeugdbescherming en ik heb de functiescholing meegemaakt maar ik vind het flauwekul. Want ik vind het niet voorstelbaar dat je als hulpverlener zou werken zonder de klant erbij te betrekken. Ik vind het onvoorstelbaar dat je als gezinsvoogd zegt: 'ik ga dit en dit doen want dat is goed voor jou', en dat je dus niet afstemt.

En dat is volgens mij de essentie van delta dat je zeg maar afstemt op de cliënt en dat je op het moment dat de cliënt iets wil wat voor jou een zetje zou betekenen dat je daar achter gaat staan en dat je niet gaat doen wat volgens jou een tien zou zijn.

Als je niet zo werkte als wat de delta zegt dan snap ik niet wat je daarvoor gedaan hebt als jeugdbeschermer. Delta is wat mij betreft toestemming om contextueel te werken en dat je dus wel degelijk afstemt. Delta zegt tegen ons: 'maak met klanten een plan'. En als dat betekent dat die drugsverslaafde moeder bereid is om haar middelengebruik aan te passen aan waarin het kind een rol speelt dan vind ik dat contextuele hulpverlening. Dus het ligt heel erg in het verlengde van elkaar.

NB 2

Delta is een soort kapstok methodiek, een protocol waar je ook weer andere methodieken aan kunt hangen.

Hangt de contextuele daar ook aan?

Hans: Nou, als je hem er aanhangt wel. Nee, dat is er niet expliciet in terug te vinden. De deltamethodiek zegt gewoon je hebt vier stappen. En in die vier stappen doorloop je een cyclisch, planmatig proces met cliënten en daarbinnen hanteer je een aantal vaardigheden. En die vaardigheden dat zijn je agogische vaardigheden.

Harmke: En toen jij zelf de scholing gaf bracht je het contextuele daarbij in.

Hans: Ja, als ik les geef binnen de vier stappen en je hebt het over een kind wat in zijn ontwikkeling bedreigt wordt doordat een ouder gekke dingen doet, drugsgebruik bijvoorbeeld. Dan kun je zeggen: 'het probleem is dat de ouder drugs gebruikt.' Oké, hoe kan hij daarmee stoppen? Maar je kan ook zeggen: 'waarom gebruikt die ouder drugs?'

Je kunt dus ook zeggen: ‘misschien moet je op zoek gaan naar het kind in de ouder’, en dat is dan typisch een contextuele opmerking.

En dan zeggen ze: ‘hè het kind in de ouder?’

Het is dus afhankelijk van de persoon hoe je de delta invult.

GA

Iedereen weet van de contextuele benadering. Het is een onderdeel van de Deltamethode, het familiebeeraad wat theoretisch in een breder kader wordt gezet. Met familiebeeraad bedoel ik het zoeken naar hulpbronnen en het inzetten van deze hulpbronnen.

- De huidige methodieken zijn een belemmering om contextueel te werken

ZH

Mijns inziens is hiervan geen sprake. De focus ligt op het (probleem) gedrag van het kind. Hier wordt ook hulp op ingezet. Pas als blijkt dat de hulp niet aanslaat (lees: het kind blijft probleemgedrag laten zien) wordt verder gekeken. Vaak komen onderliggende problemen als geweld, relatieproblemen, financiën, middelengebruik, etc. dan meer naar de oppervlakte. Dat is een gemiste kans; door het gehele systeem in kaart te brengen kan een beter hulpaanbod gericht op alle gezinsleden van de grond komen. Deze manier van werken biedt ook de mogelijkheid meer preventief te werk te gaan.

- Je kunt de huidige methodieken gebruiken om contextueel te werken

L

Nou wat delta precies is weet ik eigenlijk niet, terwijl ik dat wel zou moeten weten. Want ik ben leidinggevende van de jeugdbescherming en ik heb de functiescholing meegemaakt maar ik vind het flauwekul. Want ik vind het niet voorstelbaar dat je als hulpverlener zou werken zonder de klant erbij te betrekken. Ik vind het onvoorstelbaar dat je als gezinsvoogd zegt: ‘ik ga dit en dit doen want dat is goed voor jou’, en dat je dus niet afstemt.

En dat is volgens mij de essentie van delta dat je zeg maar afstemt op de cliënt en dat je op het moment dat de cliënt iets wil wat voor jou een zesje zou betekenen dat je daar achter gaat staan en dat je niet gaat doen wat volgens jou een tien zou zijn.

Als je niet zo werkte als wat de delta zegt dan snap ik niet wat je daarvoor gedaan hebt als jeugdbeschermer. Delta is wat mij betreft toestemming om contextueel te werken en dat je dus wel degelijk afstemt. Delta zegt tegen ons: ‘maak met klanten een plan’. En als dat betekent dat die drugsverslaafde moeder bereid is om haar middelengebruik aan te passen aan waarin het kind een rol speelt dan vind ik dat contextuele hulpverlening. Dus het ligt heel erg in het verlengde van elkaar.

GE

Bij oplossingsgericht werken, signs of safety, gaat het wel meer om materialen en middeltjes. Daar zitten bijvoorbeeld meer gespreksmiddelen in. Bijvoorbeeld een kind het huis van de dromen, het huis van de goede en moeilijke dingen, laten tekenen. Waardoor je in gesprek kan gaan en dingen in kan gaan schatten.

De contextuele benadering heeft dat veel minder. Dat is meer een houding en een manier van vragen stellen en een wijze van denken. Het is dus geen stappenplan of middeltje.

NB2

Delta is een soort kapstok methodiek, een protocol waar je ook weer andere methodieken aan kunt hangen.

Hangt de contextuele daar ook aan?

Hans: Nou, als je hem er aanhangt wel. Nee, dat is er niet expliciet in terug te vinden. De deltamethodiek zegt gewoon je hebt vier stappen. En in die vier stappen doorloop je een cyclisch, planmatig proces met cliënten en daarbinnen hanteer je een aantal vaardigheden. En die vaardigheden dat zijn je agogische vaardigheden.

Harmke: En toen jij zelf de scholing gaf bracht je het contextuele daarbij in.

Hans: Ja, als ik les geef binnen de vier stappen en je hebt het over een kind wat in zijn ontwikkeling bedreigt wordt doordat een ouder gekke dingen doet, drugsgebruik bijvoorbeeld. Dan kun je zeggen: ‘het probleem is dat

de ouder drugs gebruikt.’ Oké, hoe kan hij daarmee stoppen? Maar je kan ook zeggen: ‘waarom gebruikt die ouder drugs?’

Je kunt dus ook zeggen: ‘misschien moet je op zoek gaan naar het kind in de ouder’, en dat is dan typisch een contextuele opmerking.

En dan zeggen ze: ‘hè het kind in de ouder?’

Het is dus afhankelijk van de persoon hoe je de delta invult.

- oplossingsgericht

NH

In deze methodieken zit eigenlijk een samenraapsel van allerlei methodieken. Maar in de houding zit wel heel erg het oplossingsgerichte. Praat over veiligheid, benoem dingen, preventief werken. Dat is ook een beetje het probleem van de jeugdzorg. Er is niet echt één methode. Zo ook niet in zo’n deltamethodiek: Rogers, systeem, oplossingsgericht.

Het is veel pragmatischer: gericht op afspraken maken met elkaar, ik controleer dit en als het niet lukt gaan we kijken wat er dan wel nodig is. Resultaatgericht eigenlijk.

GE

Ja, er is jaren gewerkt met het competentiemodel. Iedere nieuwe medewerker kreeg ook een training. Ik denk dat de laatste 5/6 jaar losgelaten is. Ook omdat BJZ een andere positie kreeg in de markt, andere doelen, andere taken.

En nu gaan we meer richting oplossingsgericht werken. ‘signs of safety’, dat zijn meer de speerpunten die ze nu een beetje gaan aantrekken hier in Gelderland. Dus daar krijgen we nu ook een training in. Maar het competentiemodel is nog wel de grootste gemene deler onder werkers.

Maar voor de duidelijkheid, we hebben natuurlijk heel veel afdelingen. AMK, JR, JB, JHV, dus het zijn ook een heleboel taken en doelen. Daarom kan je niet echt kiezen voor een bepaalde methodiek. Tenminste dat kan wel, maar het beperkt je ook wel.

Geen antwoord

NB1

5. Thema 5: BJZ en ontwikkelingen

5.1 BJZ en de tendens door de jaren heen

Bij dit thema beschrijven we de visie op verleden en toekomst van het contextueel werken bij BJZ.

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
BJZ werkte vroeger contextueel	1				1	1		3	43
BJZ zal in de toekomst weer contextueel gaan werken					1			1	14
Geen antwoord		1	1	1			1	4	57

3 van 7 (43%) geeft aan dat BJZ vroeger contextueel werkte 1 van 3 (33%), totaal 1 van 7 (14%) geeft aan dat BJZ in de toekomst weer contextueel zal gaan werken.

Van de ondervraagden geeft 4 van 7 (57%) geen antwoord op deze vraag.

verantwoording 5.1

Vroeger

NH

Maar je ziet dat het een beetje op en neer gaat. In de jaren 80 had je de JAC’s (JeugdAdviesCentrum), daar ging zo’n jongere dan naar toe. Maar zij gingen echt niet met ouders in gesprek. Maar nu is het gezin weer heel belangrijk.

Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

NB2

Else-marie van den Eerenbeemt en Amy van Heusden hebben het in de jaren 60 naar Nederland gehaald. Wat je ziet in de afgelopen jaren dat door die zogenaamde, toegenomen, professionalisering. (En nu zeg ik dat nogal negatief maar we zijn er wel veel professioneler geworden). Maar dat je dus ziet dat dit soort vrije bewegingen veel meer naar de achtergrond zijn geschoven. Er wordt veel meer geïnvesteerd in protocolisering en een veel breder opzet, waardoor het systeemdenken meer op de achtergrond is gekomen. Ik zeg niet dat het weg is maar we hebben wel een periode gehad waarin we erg sterk inzetten op wat is er met dit kind aan de hand? Wat is er met ouders? Dus veel meer als individu.

Maar wat je dus ziet bij de mensen die dat nog hebben meegemaakt dat het contextuele hun met de paplepel ingegoten is. zij gebruiken het ook wel, maar die hebben daar verder nooit een opleiding in gedaan. Die hadden dat al meer in hun gewone scholing.

Harmke: Wij zijn hier uitzonderingen

Hans: ja, want de mensen die dat gehad hebben gaan langzamerhand met pensioen.

Hans: Dat was ook wel goed, er was ook wel een inhaalslag nodig. Maar niet op deze manier, dat het helemaal ten koste gaat van ander dingen.

En wat je nu al ziet is dat je langzaam maar zeker een revival komt van methodieken e.d.

Ik zeg altijd, contextueel is geen methodiek. Het is eigenlijk een manier van kijken met daarbinnen de vier dimensies een aantal aandachtspunten.

Hans: Een hele hoop mensen van de staf wordt hier geselecteerd op psycholoog of orthopedagoog. Vroeger waren dat nog bevroegen mensen..

Maar ze zeggen altijd dat dingen die vroeger waren weer terugkomen en dat is ook wel waar.

Interviewer: Het contextuele komt weer terug?

Hans: Ja wat ik net zei de hele deltascholing is geweest en nu zie je dat er langzamerhand weer een revival is. Je ziet dat ook in het onderwijs, leren over leven wordt echt een erkende hbo. Dus in die zin zie je wel dat daar in toenemende mate aandacht voor komt.

(the revival of het contextuele denken)

GA

De contextuele benadering moet meer benadrukt worden. Tegenwoordig wordt alles op inhoud benadrukt en ik wil dat het meer op betrekkningsniveau benadrukt wordt.

Mensen denken te veel in modules en dat reikt niet altijd zover dat je er altijd iets aan hebt. Het werken is te zakelijk geworden en dat is jammer. Er heerst een andere stijl van werken. Het zou heel goed zijn als er meer aandacht wordt besteed aan collectief bewustzijn.

Het is een maatschappelijke tendens dat er meer nadruk wordt gelegd op het zakelijke. Er wordt minder nadruk gelegd op het maken van contact en tegenwoordig zie je een toename aan klachten binnenkomt doordat er niet goed contact word gemaakt door de gezinsvoogd met de cliënt. Die hele procedure kost enorm veel tijd en daar zou verandering in kunnen komen.

Toekomst van BJZ

NH

BJZ zal zich steeds meer gaan profileren op het risico en de veiligheid van het kind. En de 'lichtere' gevallen gaan naar de CJG's (Centra voor Jeugd en Gezin). Zij zullen wel meer gaan hulpverleners in het gezin.

NB2

Alle BJZ's worden opgeheven in 2015. Alle BJZ's gaan verdwijnen. Het is een onzekere tijd en ondanks dat ik er wat luchtig over doe, doet het emotioneel ook heel wat met je.

Het voornemen is de gemeenten ons gaan financieren, eerst werden we door de provincie gefinancierd. Dus dat is een hele beweging naar voren toe. Het is de bedoeling dat de CJG's het front worden voor alle vormen van jeugdzorg en dat zou betekenen dat de BJZ's in huidige vorm gaan verdwijnen. Voor de afdeling toegang zal dat

anders zijn dan voor de afdeling jeugdbescherming of jeugdreclassering. Helemaal zeker weten doen we het ook weer niet want je zit ook nog met het AMK.

Dus het is een hele onzekere periode. Ik denk zelf dat we een door de gemeente gesubsidieerde instelling blijven, maar dan alleen de bescherming en reclassering. Maar dat is mijn persoonlijk idee. 2015/2016 zullen we het weten.

Het vorige kabinet heeft daarover een standpunt ingenomen en deze heeft dat bijna helemaal overgenomen, dus ik denk dat het wel echt gaat gebeuren.

Het idee wordt breed gedragen en dat heeft ermee te maken dat wij als BJZ aan de dure kant van de hulpverlening zitten. Dat is een stimulans bij de voorkant, CJG en de gemeente, om te zorgen dat er voldoende lichte vormen van zorg (goedkoper) zijn. Dat begint de laatste jaren steeds beter op gang te komen d.m.v. CJG., maar toch gebeurt dat nog veel te weinig. Wat ze nu van hogerop eigenlijk willen is dat er een soort druk ligt bij de gemeente om dat goed te organiseren. Wanneer je het niet goed organiseert gaat het je uiteindelijk heel veel geld kosten, omdat je dan als snel bij de dure jeugdbeschermers komt. Dus als ze het zelf moeten betalen nemen ze veel meer initiatief.

Geen antwoord

L

GE

NB1

ZH

6. Thema 6: overige thema's rondom contextueel werken bij BJZ

6.1 Overige externe thema's

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Ondanks de huidige wetten en regels is er de vrijheid om anders (contextueel) te werken	1	1				1		3	43
	<i>'Ik ben verplicht om de Deltamethode te gebruiken, ik hou me aan de regels. Maar onderwater kun je met de regels spelen waardoor je de dingen die je echt belangrijk vindt kunt doen.'</i>								
Op andere locaties wordt weinig gewerkt met de contextuele benadering		1						1	14
Op andere locaties wordt wel contextueel gewerkt maar is afhankelijk van de persoonlijke voorkeur van medewerkers/leidinggevende			1	1				2	29
Geen antwoord					1		1	2	29

Van de ondervraagden geeft 3 van 7 (43%) aan dat ondanks de huidige wetten en regels er de vrijheid is om anders (contextueel) te werken. 1 van 3 (33%), totaal 1 van 7 (14%) geeft naast dat ondanks de huidige wetten en regels er de vrijheid is om anders (contextueel) te werken er op andere locaties weinig wordt gewerkt met de contextuele benadering.

2 van 7 (29%) geeft aan dat er op andere locaties wel contextueel gewerkt wordt maar dat dit afhankelijk is van de persoonlijke voorkeur van de medewerkers/ leidinggevende.

2 van 7 (29%) geeft geen antwoord op deze vraag.

Verantwoording 6.1

Vrijheid om dingen anders te doen

NH

Maar je kan wel voor een andere aanpak kiezen zoals BJZ Amsterdam doet sommige dingen toch weer anders.

Je mag dus wel wat afwijken, maar je mag niet afwijken van de wet. Maar je kunt bijvoorbeeld wel eigenkrachtconferenties inzetten, maar je kan dit ook bewust niet doen. Dus daar heb je wel redelijk vrijheid in.

GA

Er is geen ruimte om aan te geven wat voor scholing je als medewerker wilt. Ik hou mijn eigen stijl. Ik ben verplicht om de Deltamethode te gebruiken, ik hou me aan de regels. Maar onder water kun je met de regels spelen waardoor je de dingen die je echt belangrijk vindt kunt doen.

Elke provincie heeft zijn eigen invulling aan regels en procedures. Het is zo raar de mensen denken datje als heel Bureau Jeugdzorg 1 format kunt gebruiken want niet iedereen “spreekt dezelfde taal”. Iedereen werkt weer anders en iedereen geeft zijn eigen invulling aan zo’n format.

Gebruik van de contextuele benadering op andere locaties

L

Maar ik denk wel dat dit heel locatiespecifiek is.

Ik ben behalve teamleider van de Jeugdbescherming sinds een jaar ook teamleider van de Jeugdreclassering. Toen ik daar een tijdje terug vroeg of ze wisten wat de contextuele hulpverlening was en wie Nagy is, keken ze alsof ik iets heel raars had gezegd. Dat maakte mij wel duidelijk dat de contextuele benadering bij andere werksoorten of locaties helemaal niet vanzelfsprekend is.

Dus van BJZ Limburg is Venray de enige?

Nou de enige zou ik niet durven zeggen. Maar ik krijg veel signalen dat het op andere locaties heel anders is.

GE

Is dat in heel Gelderland zo, hetzelfde als hier, of zijn er locaties waar het contextuele meer aanwezig is?

Ja, het zou kunnen dat er hier en daar een teamleider is. Zoals in Harderwijk, René Knip. In de Achterhoek zijn ze meer echt bezig met signs of safety.

Ik denk dat het bij veel BJZ’s uit de lucht komt vallen. Ik denk dat de helft van mijn collega’s niet weet wat contextueel werken is.

NB1

Kunnen jullie nog iets zeggen over de andere vestigingen in Brabant.

Harmke: Hetzelfde als hier. De tendens is: hangt af van persoonlijke voorkeur en opleiding.

6.2 Overige interne thema’s

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Werken met doelen heeft geen zin		1				1		2	29
Werkdruk maakt contextueel werken niet moeilijk				1	1			2	29
Om contextueel te werken heb je als medewerker je team nodig	1	1	1	1	1			5	71
<i>‘Als ze (cliënten) over grenzen heen gaan wordt je daar als mens wel eens kwaad van. En dan heb je je team heel hard nodig om contextueel te laten kijken.’</i>									
Geen antwoord							1	1	14

Van de ondervraagden geeft 5 van 7 (71%) aan dat je om contextueel te kunnen werken je je team nodig hebt. 2 van 5 (40%), totaal 2 van 7 (29%) geeft naast dat je om contextueel te kunnen werken je je team nodig hebt aan dat de werkdruk het contextueel werken niet moeilijk maakt. 1 van 5 (20%), totaal 1 van 7 (14%) geeft naast dat je om contextueel te kunnen werken je je team nodig hebt, ook aan dat werken met doelen geen zin heeft.

1 van 7 (14%) geeft aan dat werken met doelen geen zin heeft.

1 van 7 (14%) geeft geen antwoord op deze vraag.

Verantwoording 6.2

Doelen

L

Maar delta heeft het ook over rapporteren en doelen stellen. Doelen stellen heb ik niet zoveel mee. Bijvoorbeeld wanneer je met iemand als doel stelt dat hij/zij een diploma gaat halen stel je ook gelijk als doel dat iemand zijn/haar leven zodanig in gaat vullen dat hij/zij dat diploma kan halen en dat is weer heel andere koek.

Gelderland (Arnhem)

Hans Tim

Er zou minder gewerkt moeten worden met het werken aan doelen. Sommige cliënten moeten aan 7 a 8 doelen tegelijk werken en die moeten allemaal in een bepaalde tijd gerealiseerd zijn. Dat is totaal niet haalbaar. Dan heb je echt geen visie en geen grip op de context.

Zuid-Holland

Liesbeth de Visser

Werkdruk

L

Werkdruk heeft dus helemaal niks te maken met dingen die mis gaan?

Helemaal niks. Daar is ook onderzoek naar gedaan het werkzame bestanddeel van therapie. 90 % van het werkzame bestanddeel is de persoon van de hv'er en slechts 10% de methode die je hanteert. Dus of jij een ouder kunt behoeden voor domme dingen is voor 90 % afhankelijk van je persoonlijkheid. Maar of dat voldoende zal zijn voor dat die ander geen domme dingen doet daar ga jij niet over. Dus ik ben echt bang dat het helemaal niks met elkaar te maken heeft.

Wat ik ook veel zie is dat de hulpverlener onderdeel van het probleem is geworden.

Een goede interventie is kort en krachtig en doet dan zijn werk. Elke jeugdzorgmedewerker kent dat gevoel. Je hebt een zaak, een moeilijke zaak en na een jaar zeggen die klanten tegen je we hebben een moeilijk jaar gehad, maar we hebben veel aan je gehad, wil je nog een jaar blijven?

En als je dan terugkijkt met die mensen zijn de momenten van verandering vaak korte momenten. Niet de ellenlange gesprekken, maar vaak korte momenten uit een onverwachte hoek.

Als je teveel tijd hebt ga je teveel het gesprek aan en te veel dingen (verantwoordelijkheid) overnemen. Je loopt dan dus het risico dat je dingen gaat doen die de oplossing in de weg staan.

Je ziet meestal dat er op een caseload 3 of 4 zaken rommelen en dat de rest wel loopt. Daar hoeft je soms een aantal weken zelfs geen aandacht aan te besteden.

Dus volgens mij heeft het in theorie niks met elkaar te maken.

NB1 EN NB2

Interviewer: Het begrip 'te weinig tijd voor de contextuele benadering' is ook verschillende malen langsgesproken. 'het proces het proces laten'.

Hans: Dat is ook een misvatting. Je moet om te beginnen contextueel kunnen denken. Hoe meer kennis je bij je hebt hoe beter en verfijnder je hypothese is. Natuurlijk moet je het proces het proces laten, maar dat kost geen tijd, dat kost alleen maar bedenktijd.

Maar als je het zelf gaat doen. Ik wil contextueel hulpverlener zijn en daar en daar met jou over praten dan heb je inderdaad veel meer met tijd te maken. Hoe het met je vader zat en met je moeder zat. Daar komen we over een paar maandjes weer op terug.

Daar heb je tijd voor nodig, maar in onze uitvoering hebben we daar niet zoveel tijd voor nodig. Het is maar waar je het voor inzet.

En in een crisis dan? Dan is er toch weinig tijd om contextueel te denken?

Hans: Nee, daar ben ik het niet mee eens. Je kunt ook snel contextueel denken. Als je goed contextueel geschoold bent zit dat gewoon in je hoofd. Als ik een crisissituatie heb dan handel ik naar wat ik geleerd heb.

Hans: Ik roep altijd er zijn geen crisissen bij BJZ.

Harmke: Nee dat is ook zo, sommige collega's hebben altijd crisis. Maar wat is een crisis?

Hans: Ik zeg altijd bij BJZ zijn geen crisissen maar hollers daardoor hebben wij veel crisissen. Wat is een crisis?

Interviewer: Iets heel belangrijks waar je achter komt en waar gelijk op gehandeld moet worden voor je gevoel...

Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

Hans: En nou zeg je iets heel essentieels. Dat gevoel dat het ontzettend dringend is, maar dan is het nog geen crisis. Een crisis is als iemand op het dak staat en naar beneden wil springen.

Harmke: Op het randje

Hans: Eigenlijk is het pas crisis als hij gesprongen is. Want dan moet je de boel opruimen. Dat is nogal cru gezegd.

Maar ik snap het wel, dat gevoel had ik zelf ook. Toen ik net begon voelde ik ook die dringendheid. Als ik dan bijvoorbeeld bij een incestzaak kwam. Maar dat had vooral met mij te maken. Tegenwoordig zeg ik als ik dat voel: 'nu eerst zitten en dan 5 of 10 minuten nadenken.'

Nog een voorbeeld. Een vader staat zijn kind te slaan en jij komt binnen. Wat doe je dan? Niet die vader laten stoppen en het kind meenemen. De politie bellen want die zijn ervoor.

En daarna met vader en kind praten.

Team

NH

Voor jezelf als hulpverlener heb je je teambijeenkomsten waar je je gevoelens kunt uiten en je boosheid kunt bespreken. Soms zijn hulpverleners zo boos dat ze weerstand hebben om ouders uit te nodigen voor gesprek. En dat kan natuurlijk niet, want dat moet wel. Je krijgt wel een soort schild om je heen.

L

Op het moment dat je een ouder hele domme dingen zit doen kun je daar toch nog empathie voor opbrengen. En dat heeft te maken met hoe je naar mensen kijkt. Je raakt het ook wel eens kwijt want soms doen ouders zulke onbegrijpelijke dingen. Als ze over grenzen heengaan wordt je daar als mens wel eens kwaad van. Dan heb je je team heel hard nodig om je weer contextueel te laten kijken.

Maar het is dus niet alleen kennen, maar het is ook een soort van mensbeeld. En het is een team waar je elkaar daar ook in coacht.

GE

Dat roept ook wel gesprekken op in teams. Met mensen die meer op het individu gericht zijn. We hebben het door de contextueel gerichte mensen veel meer over de gezinsdynamiek.

NB 1

Hoe kijken andere werknemers tegen jullie aan?

Harmke: Vooral toen ik die opleiding aan het doen was en dat artikel wat ik zelf geschreven heb verspreidde, was het wel gespreksstof. Er is een heel klein percentage dat echt geïnteresseerd is en er met je over wil praten. Mensen die eens even langs komen en vragen: 'hé hoe denk jij daar over en hoe zou jij dat doen?' Maar er zijn er ook een heleboel die het horen en naast zich neer leggen. Ik zou zeggen 1/3 wel en 2/3 niet.

Het is aan de andere kant ook heel moeilijk, vooral ook omdat je er na de opleiding weinig op geschoold wordt en weinig met anderen op je eigen niveau erover kan hebben van: 'hoe doe jij dat nou?' Daarom ben ik er ook wel heel bescheiden in omdat ik denk van: 'zal ik het dan wel goed doen?' Maar ik probeer het wel.

NB2

Hans: Dat komt ook wel omdat mensen druk bezet zijn. In intervisies besteden we er ook wel aandacht aan, dus het is niet zo dat we er geen aandacht aan besteden. Afgelopen jaar hebben we een cursus ontwikkelingspsychologie gedaan dat is een hele specifieke cursus waar Bolby wel inzit maar Nagy niet. Dat klopt ook wel want hij zit in een heel andere hoek. Maar in intervisie doen we het nu ook. Laatst hebben we in Harmkes intervisiegroep elkaars genogram besproken, om te weten waar zit nou iedereen en wat neemt hij/zij mee vanuit eigen geschiedenis. Inmiddels heb ik het met een andere groep ook gedaan. Dus er zijn twee teams die dat gedaan hebben. Dat zijn dus wel dingen die ik probeer te stimuleren en te promoten. Dat mensen elkaar ook een beetje leren kennen, zodat je weet waar ieders sterke kanten zitten en ook de kanten waar hij/zij kwetsbaar is.

Ik zit zelf al 12 jaar in een soort intervisiegroep en we komen zo'n 4 à 5 jaar bij elkaar. Dat is ook een proces waarin je met elkaar bezig bent om je proces na te gaan en wat het betekent. In m'n werk maar ook persoonlijk.

Geen antwoord

ZH

6.3 aantal contextueel geschoolde medewerkers op andere locaties

Label	NH	L	GE	NB1	NB2	GA	ZH	Totaal	%
Op andere locaties zijn er medewerkers contextueel geschoold	1	1	1	1				4	57
	‘Alleen gedragswetenschappers.’ ‘er zijn hier een aantal gedragswetenschappers die tweejarige opleiding bij leren over leven hebben gedaan. Een aantal medewerkers hebben de basis cursus bij leren over leven gedaan.’ ‘Er werken in dit pand 70 mensen, waarvan 45 hulpverleners. (...) er zijn een aantal mensen die contextueel geschoold zijn. 1 persoon heeft de hele opleiding gedaan. Verder drie of vier die een cursus of iets dergelijks hebben gedaan.’ ‘over de hele vestiging kijkend vind het moeilijk te beoordelen. (...) Bij de jeugdbescherming van deze locatie werken 70 mensen, en minder dan 10 zijn er geschoold’								
Geen antwoord					1	1	1	3	43

Van de 7 ondervraagden geeft 4(57%) aan dat op andere locaties van de provincie waar zij werkzaam zijn medewerkers contextueel geschoold zijn.

Van de 7 ondervraagden geeft 3(43%) geen antwoord.

Verantwoording 6.3

NH

Alleen Gedragswetenschappers

L

Er zijn hier ook een aantal gedragswetenschappers die de tweejarige opleiding bij leren over leven hebben gedaan. En een aantal medewerkers hebben de basis cursus bij leren over leven gedaan. Nieuwe mensen begeleiden we en schuiven we boeken en artikelen toe. Maar vooral in de werkbegeleiding proberen we ze de kennis bij te brengen.

Maar ik gebruik er wel dingen uit. Dat zullen jullie ook nog wel tegenkomen dat je van alle methodieken en benaderingen die je in je werk tegenkomt dingen meeneemt en integreert in je eigen handelen.

GE

Zijn er nog meer medewerkers die contextueel geschoold zijn?

Ja, die zijn er wel.

Er werken in dit pand 70 mensen, waarvan 45 hulpverleners. Ze hebben diverse opleidingen en achtergronden.

Er zijn een aantal mensen die contextueel geschoold zijn. 1 persoon heeft de hele opleiding gedaan. Verder drie of vier die cursus o.i.d. gedaan.

NB1

Dus bij BJZ hier is er geen begeleiding in of andere mensen die contextueel geschoold zijn?

Harmke: Ja er zijn wel wat mensen contextueel geschoold, maar niet zoveel. Een paar.

Hoeveel ongeveer?

Harmke: Over de hele vestiging kijkend vind ik het moeilijk te beoordelen. Maar als ik naar mijn eigen team kijk dan is het in mijn team maar 1. En Hans dan, dat is mijn werkbegeleider. Bij de jeugdbescherming van deze locatie werken 70 mensen, en minder dan 10 zijn er geschoold.

Kunnen jullie nog iets zeggen over de andere vestigingen in Brabant.

Interviewer: Kunnen jullie nog iets zeggen over de andere vestigingen in Brabant.

Harmke: Hetzelfde als hier. De tendens is: hangt af van persoonlijke voorkeur en opleiding.

Geen antwoord

NB2

GA

ZH

BIJLAGE 4: OPZET ONLINE VRAGENLIJST

Welkom bij deze online enquête. Het invullen kost u slechts 5 minuten!

Dit onderzoek richt zich op het gebruik van contextuele hulpverlening (ontwikkeld door Nagy) binnen het BJZ. Aan de hand van dit onderzoek kunnen we zien of deze werkwijze wel of juist niet gebruikt wordt binnen het BJZ en waarom.

Dit onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van het Instituut Contextuele Benadering (www.icbnederland.nl) en is onderdeel van een afstudeerproject Sociale Studies aan de Christelijke Hogeschool Ede.

Alvast hartelijk dank!

Nienke Boogaard en Heleen Burger.

1.

Wat is uw geslacht?*

- ☐ Man
- ☐ Vrouw

2.

Wat is uw leeftijd?*

3.

Wat is uw functie?*

- ☐ Teamleider
- ☐ Stafmedewerker/gedragwetenschapper
- ☐ Gezinsvoogd
- ☐ Jeugdreclasseerder
- ☐ Casemanager
- ☐ Jeugdhulpverlener
- ☐ AMK medewerker
- ☐ Anders namelijk...

4.

Bij welke vestiging van Bureau Jeugdzorg bent u werkzaam?*

- ☐ Amsterdam
- ☐ Haaglanden
- ☐ Rotterdam
- ☐ Limburg
- ☐ Zuid-Holland
- ☐ Gelderland
- ☐ Friesland
- ☐ Flevoland
- ☐ Zeeland
- ☐ Utrecht
- ☐ Noord-Brabant
- ☐ Noord-Holland
- ☐ Overijssel
- ☐ Drenthe
- ☐ Groningen

5.

Welke opleiding(en) heeft u gevolgd?*

6.

Geef uw kennis over de contextuele benadering een cijfer tussen de 0 en de 10, waarbij 0 betekend dat u niets weet en 10 dat u alles weet.*

7.

Hoe komt u aan deze kennis? (Meerdere antwoorden mogelijk)

Nb. bij de antwoordalternatieven is contextueel, contextueel volgens Nagy

- ☐ Tijdens de opleiding tot mijn huidige functie
- ☐ Tijdens overige (master)opleidingen
- ☐ Dag(deel) contextuele cursus
- ☐ Contextuele cursus/opleiding
- ☐ Systeemcursus waar deze theorie een onderdeel was
- ☐ Vakliteratuur
- ☐ Collega's vanuit (voormalige) instelling
- ☐ Cliënten
- ☐ Anders namelijk...

8.

Als u een opleiding Contextuele Hulpverlening heeft gevolgd, welke heeft u dan gevolgd?

- ☐ Basisopleiding Contextuele Hulpverlening
- ☐ Post-HBO Contextuele Hulpverlening
- ☐ Master Contextuele Hulpverlening
- ☐ Geen
- ☐ Anders namelijk...

9.

Als u een opleiding Contextuele Hulpverlening heeft gevolgd, waar heeft u die dan gevolgd?

- ☐ Leren over leven
- ☐ Christelijke Hogeschool Ede
- ☐ Kern
- ☐ Ortho Consult
- ☐ Pro Education
- ☐ N.v.t.
- ☐ Anders namelijk...

10.

Waarom heeft u een contextuele opleiding/cursus gevolgd en wie heeft het betaald?*

- ☐ Eigen interesse, op eigen kosten
- ☐ Eigen interesse, op kosten van BJZ
- ☐ Stimulatie vanuit BJZ, op eigen kosten
- ☐ Stimulatie vanuit BJZ, op kosten van BJZ
- ☐ Anders namelijk...

11.

Welke mening heeft u over de theorie van de contextuele benadering? *

- ☐ Spreekt me niet aan
- ☐ Sommige elementen spreken me aan
- ☐ De grote lijn spreekt me aan
- ☐ Het spreekt me erg aan
- ☐ Door onvoldoende kennis heb ik geen mening

12.

Maakt u gebruik van elementen uit de theorie van de contextuele benadering? *

- ☐ Nooit
- ☐ Soms
- ☐ Vaak
- ☐ Zeer vaak

13.

Wat is de reden dat u (elementen) van de theorie van de contextuele benadering gebruikt? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Sluit aan bij mijn visie op de mens
- ☐ Cliënten herkennen zich in de theorie
- ☐ Gebleken effectiviteit
- ☐ Past bij mijn werksoort en doelgroep
- ☐ Relationele ethiek is een goede aanvulling op de hulpverlening
- ☐ Ik werk eclectisch en er zijn elementen bruikbaar

☐ Anders namelijk...

14.

Wat is de reden dat u geen gebruik maakt van de theorie van de contextuele benadering? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Ik gebruik een andere methodiek
- ☐ Ik beschik over onvoldoende kennis
- ☐ De instelling maakt andere keuzes
- ☐ Te moralistisch
- ☐ Niet evidence bases
- ☐ Ik werk uitsluitend individueel
- ☐ Het vraagt een te lang proces
- ☐ Anders namelijk...

15.

Wat zou u nodig hebben om de contextuele benadering (meer) in te zetten tijdens uw werk?

- ☐ Het volgen van een opleiding
- ☐ Het volgen van een cursus
- ☐ Stimulatie door leidinggevende en/of collega's
- ☐ Anders namelijk...

BIJLAGE 5: UITSLAG ONLINE VRAGENLIJST PER RESPONDENT

Hieronder is de online vragenlijst per respondent uitgewerkt. De vragen hebben nummers gekregen zodat we de online vragenlijst beter konden verwerken. Voor een overzicht van de gestelde vragen kunt u in bijlage 5: opzet online vragenlijst kijken.

Verwerking van vraag 1 tot en met vraag 5

Vraag	1	2	3	4	5
Respondent 1	Vrouw	46	Jeugdhulpverlener	Utrecht	HBO Creatief Educatief Werk
Respondent 2	Man	35	Jeugdreclasserder	Utrecht	MWD, Bestuurskunde Rechten
Respondent 3	Man	29	Casemanager	Utrecht	MWD
Respondent 4	Vrouw	29	Jeugdreclasserder	Utrecht	SPH en SJD
Respondent 5	Man	44	Jeugdreclasserder & Gezinsvoogd	Utrecht	SPH
Respondent 6	Man	50	Jeugdreclasserder	Utrecht	SPH en WO Psychologie
Respondent 7	Vrouw	59	Casemanager	Utrecht	HBO Maatschappelijk werk & Voortgezette opleiding
Respondent 8	Vrouw	35	Gezinsvoogd	Utrecht	SPH +VHT
Respondent 9	Vrouw	28	Jeugdreclasserder	Utrecht	MWD
Respondent 10	Vrouw	35	Casemanager	Utrecht	MWD
Respondent 11	Vrouw	33	Casemanager	Utrecht	MWD
Respondent 12	Vrouw	31	Casemanager	Utrecht	Social Work
Respondent 13	Vrouw	33	Gezinsvoogd	Utrecht	Bestuurskunde & Sociale Wetenschappen
Respondent 14	Vrouw	41	Casemanager	Utrecht	Pedagogiek
Respondent 15	Vrouw	31	Jeugdreclasserder	Utrecht	SPH
Respondent 16	Man	28	Jeugdreclasserder	Utrecht	SJD
Respondent 17	Vrouw	27	Stafmedewerker/ gedragwetenschapper	Utrecht	Pedagogische Wetenschappen
Respondent 18	Man	63	Casemanager	Utrecht	HBO en de klassieke 2 jarige voortgezette 1e graads opleiding
Respondent 19	Vrouw	31	Stafmedewerker/ gedragwetenschapper	Utrecht	Pedagogische Wetenschappen
Respondent 20	Vrouw	30	Jeugdreclasserder	Utrecht	MWD & Algemene Sociale Wetenschappen

<i>Respondent 21</i>	Vrouw	29	Jeugdreclasserder	Utrecht	HBO Pedagogiek
<i>Respondent 22</i>	Vrouw	34	Gezinsvoogd	Utrecht	HBO Pedagogiek
<i>Respondent 23</i>	Vrouw	35	Casemanager	Utrecht	MWD
<i>Respondent 24</i>	Man	57	Jeugdhulpverlener	Utrecht	HBO IW
<i>Respondent 25</i>	Vrouw	23	Jeugdhulpverlener	Utrecht	MWD
<i>Respondent 26</i>	Vrouw	24	Jeugdreclasserder	Utrecht	Orthopedagogiek (master)
<i>Respondent 27</i>	Vrouw	40	Jeugdhulpverlener	Utrecht	Alg. Sociale Wetenschappen SPH
<i>Respondent 28</i>	Vrouw	40	Gezinsvoogd	Utrecht	SPH
<i>Respondent 29</i>	Vrouw	27	Jeugdreclasserder	Utrecht	Pedagogische Wetenschappen SPH
<i>Respondent 30</i>	Man	53	Casemanager	Utrecht	Deeltijd Maatschappelijk Werk
<i>Respondent 31</i>	Vrouw	30	Casemanager	Utrecht	MWD

Verwerking van vraag 6 tot en met vraag 10

Vraag	6	7	8	9	10
<i>Respondent 1</i>	8	Dagdeel contextuele cursus Vakliteratuur Collega's	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 2</i>	7	Opleiding tot huidige functie Vakliteratuur Collega's	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 3</i>	6	Opleiding tot huidige functie Vakliteratuur Collega's	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 4</i>	6	Vakliteratuur	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 5</i>	8	Opleiding tot huidige functie Tijdens overige (master) opleidingen Vakliteratuur	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 6</i>	6	Tijdens overige (master) opleidingen	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 7</i>	8	Opleiding tot huidige functie Vakliteratuur Interne bijscholing	Interne bijscholing	Interne bijscholing	Bijhouden vakkennis

<i>Respondent 8</i>	8	Dagdeel contextuele cursus Collega's	Interne bijscholing	Interne bijscholing	n.v.t.
<i>Respondent 9</i>	7	Opleiding tot huidige functie Tijdens systeemcursus	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 10</i>	7	Opleiding tot huidige functie	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 11</i>	7	Opleiding tot huidige functie	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 12</i>	6	Opleiding tot huidige functie	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 13</i>	0	Geen kennis	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 14</i>	5	Opleiding tot huidige functie	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 15</i>	8	Opleiding tot huidige functie Collega's	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 16</i>	7	Opleiding tot huidige functie	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 17</i>	7	Opleiding tot huidige functie Vakliteratuur	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 18</i>	8	Tijdens overige (master) opleidingen	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 19</i>	6	Opleiding tot huidige functie	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 20</i>	7	Opleiding tot huidige functie Collega's	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 21</i>	6,5	Opleiding tot huidige functie Collega's	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 22</i>	8	Opleiding tot huidige functie Vakliteratuur	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 23</i>	7	Opleiding tot huidige functie Vakliteratuur	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 24</i>	7	Collega's Collegiale voorlichting Informatie vanuit partner	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 25</i>	7	Opleiding tot huidige functie	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 26</i>	8	Opleiding tot huidige functie	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 27</i>	8	Tijdens overige (master) opleidingen Vakliteratuur Collega's	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 28</i>	6	Opleiding tot huidige functie	Geen	n.v.t.	n.v.t.

<i>Respondent 29</i>	6	Tijdens overige (master) opleidingen	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 30</i>	7	Opleiding tot huidige functie Dag(deel) contextuele cursus Vakliteratuur Collega's	Geen	n.v.t.	n.v.t.
<i>Respondent 31</i>	6	Opleiding tot huidige functie	Geen	n.v.t.	n.v.t.

Verwerking van vraag 11 tot en met 13

Vraag	11	12	13
<i>Respondent 1</i>	Spreekt erg aan	Vaak	Sluit aan bij mijn visie op de mens Relationele ethiek is een goede aanvulling Ik werk eclecticisch, er zijn elementen bruikbaar
<i>Respondent 2</i>	Spreekt erg aan	Vaak	Sluit aan bij mijn visie op de mens Past bij mijn werksoort en doelgroep Ik werk eclecticisch, er zijn elementen bruikbaar
<i>Respondent 3</i>	Grote lijn spreekt aan	Soms	Sluit aan bij mijn visie op de mens Cliënten herkennen zich in de theorie Past bij mijn werksoort en doelgroep
<i>Respondent 4</i>	Spreekt erg aan	Soms	Past bij mijn werksoort en doelgroep Relationele ethiek is een goede aanvulling
<i>Respondent 5</i>	Grote lijn spreekt aan	Soms	Cliënten herkennen zich in de theorie Gebleken effectiviteit Relationele ethiek is een goede aanvulling
<i>Respondent 6</i>	Sommige elementen spreken aan	Soms	Relationele ethiek is een goede aanvulling Ik werk eclecticisch, er zijn elementen bruikbaar
<i>Respondent 7</i>	Grote lijn spreekt aan	Vaak	Ik werk eclecticisch, er zijn

			elementen bruikbaar
<i>Respondent 8</i>	Spreekt erg aan	Zeer vaak	Sluit aan bij mijn visie op de mens Gebleken effectiviteit Past bij mijn werksoort en doelgroep Ik werk eclectisch, er zijn elementen bruikbaar
<i>Respondent 9</i>	Sommige elementen spreken aan	Soms	Past bij mijn werksoort en doelgroep
<i>Respondent 10</i>	Sommige elementen spreken aan	Soms	Relationele ethiek is een goede aanvulling
<i>Respondent 11</i>	Grote lijn spreekt aan	Vaak	Sluit aan bij mijn visie op de mens Past bij mijn werksoort en doelgroep Ik werk eclectisch, er zijn elementen bruikbaar
<i>Respondent 12</i>	Spreekt erg aan	Soms	Gebleken effectiviteit Past bij mijn werksoort en doelgroep
<i>Respondent 13</i>	Door onvoldoende kennis geen mening	Nooit	Geen gebruik
<i>Respondent 14</i>	Door onvoldoende kennis geen mening	Nooit	Geen gebruik
<i>Respondent 15</i>	Grote lijn spreekt aan	Vaak	Sluit aan bij mijn visie op de mens Past bij mijn werksoort en doelgroep
<i>Respondent 16</i>	Grote lijn spreekt aan	Vaak	Past bij mijn werksoort en doelgroep
<i>Respondent 17</i>	Grote lijn spreekt aan	Vaak	Sluit aan bij mijn visie op de mens Past bij mijn werksoort en doelgroep Ik werk eclectisch, er zijn elementen bruikbaar
<i>Respondent 18</i>	Spreekt erg aan	Vaak	Sluit aan bij mijn visie op de mens Cliënten herkennen zich in de theorie Relationele ethiek is een goede aanvulling
<i>Respondent 19</i>	Sommige elementen spreken aan	Soms	Cliënten herkennen zich in de theorie Gebleken effectiviteit Past bij mijn werksoort en

			doelgroep Relationele ethiek is een goede aanvulling
<i>Respondent 20</i>	Grote lijn spreekt aan	Soms	Sluit aan bij mijn visie op de mens Gebleken effectiviteit Past bij mijn werksoort en doelgroep
<i>Respondent 21</i>	Spreekt erg aan	Soms	Sluit aan bij mijn visie op de mens Gebleken effectiviteit Past bij mijn werksoort en doelgroep Relationele ethiek is een goede aanvulling
<i>Respondent 22</i>	Spreekt erg aan	Soms	Sluit aan bij mijn visie op de mens
<i>Respondent 23</i>	Grote lijn spreekt aan	Soms	Sluit aan bij mijn visie op de mens Cliënten herkennen zich in de theorie Past bij mijn werksoort en doelgroep
<i>Respondent 24</i>	Spreekt erg aan	Vaak	Cliënten herkennen zich in de theorie Past bij mijn werksoort en doelgroep Ik werk eclectisch, er zijn elementen bruikbaar
<i>Respondent 25</i>	Grote lijn spreekt aan	Nooit	n.v.t.
<i>Respondent 26</i>	Grote lijn spreekt aan	Soms	Cliënten herkennen zich in de theorie
<i>Respondent 27</i>	Grote lijn spreekt aan	Vaak	Sluit aan bij mijn visie op de mens Relationele ethiek is een goede aanvulling Ik werk eclectisch, er zijn elementen bruikbaar
<i>Respondent 28</i>	Grote lijn spreekt aan	Vaak	Sluit aan bij mijn visie op de mens Past bij mijn werksoort en doelgroep
<i>Respondent 29</i>	Sommige elementen spreken aan	Vaak	Gebleken effectiviteit
<i>Respondent 30</i>	Sommige elementen spreken aan	Soms	Pas bij mijn werksoort en doelgroep Ik werk eclectisch, er zijn elementen bruikbaar

<i>Respondent 31</i>	Spreekt erg aan	Soms	Gebleken effectiviteit Past bij mijn werksoort en doelgroep
----------------------	-----------------	------	--

Verwerking van vraag 14 en 15

Vraag	14	15
<i>Respondent 1</i>	Wel gebruik	Cursus
<i>Respondent 2</i>	Wel gebruik	n.v.t.
<i>Respondent 3</i>	Gebruik andere methodiek Beschik over onvoldoende kennis Instelling maakt andere keuzes	Cursus
<i>Respondent 4</i>	Wel gebruik	Cursus
<i>Respondent 5</i>	Wel gebruik	Anders namelijk (niet ingevuld)
<i>Respondent 6</i>	Instelling maakt andere keuzes	Cursus Stimulatie door BJZ
<i>Respondent 7</i>	Wel gebruik	n.v.t. bijscholing gehad
<i>Respondent 8</i>	Wel gebruik	Stimulatie door leidinggevende Opleiding
<i>Respondent 9</i>	Wel gebruik	Opleiding
<i>Respondent 10</i>	Wel gebruik	Cursus
<i>Respondent 11</i>	Instelling maakt andere keuzes Casus vraagt om andere benadering	Stimulatie door leidinggevende/collega's Meer tijd
<i>Respondent 12</i>	Wel gebruik	Cursus
<i>Respondent 13</i>	Niet ingevuld	Niets
<i>Respondent 14</i>	Niet ingevuld	Niets
<i>Respondent 15</i>	Wel gebruik	Cursus Stimulatie door leidinggevende/collega's
<i>Respondent 16</i>	Wel gebruik	Stimulatie door leidinggevende/collega's
<i>Respondent 17</i>	Wel gebruik	Cursus

<i>Respondent 18</i>	Wel gebruik	Meer tijd, minder klanten
<i>Respondent 19</i>	Wel gebruik	Cursus
<i>Respondent 20</i>	Wel gebruik, maar werk ook vaak individueel omdat jongere maatregel heeft en de motivatie van het gezin beperkt is	Cursus Meer tijd per cliënt
<i>Respondent 21</i>	Wel gebruik	Cursus Stimulatie door leidinggevende/collega's
<i>Respondent 22</i>	Wel gebruik	Cursus Stimulatie door leidinggevende/collega's
<i>Respondent 23</i>	Beschik over onvoldoende kennis Het vraagt een te lang proces	Cursus Stimulatie door leidinggevende/collega's
<i>Respondent 24</i>	Wel gebruik	Cursus
<i>Respondent 25</i>	Beschik over onvoldoende kennis Het vraagt een te lang proces	Stimulatie door leidinggevende/collega's
<i>Respondent 26</i>	Wel gebruik	Cursus
<i>Respondent 27</i>	Wel gebruik	Meer tijd
<i>Respondent 28</i>	Wel gebruik	Opleiding Stimulatie door leidinggevende/collega's
<i>Respondent 29</i>	Wel gebruik	Stimulatie door leidinggevende/collega's
<i>Respondent 30</i>	Wel gebruik	Opleiding
<i>Respondent 31</i>	Beschik over onvoldoende kennis Instelling maakt andere keuzes	Cursus Meer tijd

Datum: 17 februari 2011 te Sliedrecht
Naam: Sylvia van Renswoude-Hermesen

Als eerst vragen we naar de opleidingen die Sylvia heeft gevolgd.

Sylvia heeft eerst de opleiding Lager Economisch en Administratief Onderwijs gevolgd. Vervolgens is ze Middelbaar Dienstverlenings- en Gezondheidszorg Onderwijs gaan volgen; Agogisch Werk.

Na haar opleiding te hebben afgerond is Sylvia naar Roemenië gegaan om daar te werken. Al met al is ze 6,5 jaar in noord-oost Roemenië gewoond. Na in 2003 in Nederland te zijn terug gekeerd, is ze in 2005 begonnen met de studie voor pastorale en psycho-sociale hulpverlening. Bij Koinonia – contextuele hulpverlening. Toen Sylvia startte met deze opleiding was het een 3-jarige opleiding, maar terwijl ze de studie volgde veranderde dit in een 4-jarige opleiding. Sylvia heeft in 2009 de opleiding afgerond (met een scriptie).

De eerste 2 jaar van deze opleiding kun je vergelijken met mbo-niveau en de laatste 2 jaar met hbo-niveau. Het eerste jaar van de opleiding Contextuele Hulpverlening die Sylvia volgde bestond voornamelijk uit theorie. Het tweede jaar was meer gericht op het ontwikkelen van analytisch vermogen en het toepassen van kennis door te oefenen met een casus. Het derde jaar was vooral werken aan een scriptie. Sinds 2009 is Sylvia supervisie gaan doen. 1 maal per maand komt deze supervisie groep samen. Haar supervisor is Hans Groeneboer.

Hans Groeneboer is de oprichter van Koinonia. Hij was één van de eerste mensen die het contextuele denken vanuit de christelijke identiteit in Nederland gestalte geeft gegeven. Hij is al jaren Contextueel Therapeut, schrijver, supervisor, tijdelijke coach bij bedrijven zoals Rabobank, KPN en is ook bekend doordat hij meedeelde met het EO programma 40 dagen zonder jou.

Er waren 4 opleidingspunten in het land waar je de opleiding Contextuele Hulpverlening kan volgen, inmiddels zijn dit er zo'n 5 a 6. De opleiding Contextuele Hulpverlening kun je in het kader van de hulpverlening, communicatie, persoonlijke groei, huwelijk e.d. volgen. Persoonlijke groei is dat de Contextuele benadering op jou als persoon wordt gericht. Hans Groeneboer was de eerste in Nederland die deze opleiding vanuit een christelijke basis aanbood, daarna volgde de Christelijke Hogeschool Ede.

Sylvia krijgt momenteel nog steeds supervisie van Hans Groeneboer. Tijdens supervisie mogen ze zelf hun leerdoelen aangeven. Sylvia werkt momenteel 1 a 2 ochtenden in de week en is stap voor stap zich aan het voorbereiden om te gaan werken als contextueel hulpverlener onder vrouwen vanaf 18 jaar.

Stichting Koinonia geeft, naast de opleidingen die ze bieden, ook hulpverlening die ze nog steeds aan het uitbreiden zijn.

Wat houdt de contextuele benadering precies in?

Sylvia geeft aan dat de vierde dimensie van de contextuele benadering enorm belangrijk is. Het verbinden d.m.v. de dialoog, de balans van geven en ontvangen zijn belangrijke elementen. Het is belangrijk dat je als hulpverlener mensen probeert te verbinden, ze erkenning geeft en zo interventies stelt dat de hulpvrager in beweging komt. Herstel van relaties beginnend bij de wortel; verticale relaties, zijnsloyiteit etc. Het is hierbij van belang dat je de elementen van de 3 dimensie weet, er rekening mee kan houden maar het werken is vanuit de 4de dimensie. Door als hulpverlener te werken vanuit de vierde dimensie komen mensen in beweging. Dit heeft meer effect dan de mensen overal inzicht in te geven op psychologisch gebied.

Ieder mens leeft in zijn context. Het is dus belangrijk dat je met de context rekening houdt, dingen afbakt en grenzen aangeeft. Dan mag en kun je mens zijn op je eigen grondgebied, dan mag je er zijn waarvoor je gemaakt bent en dat geeft de mens veel rust.

Wij zijn vaak oplossingsgericht bezig terwijl je vanuit de contextuele benadering juist niet oplossingsgericht te werk gaat. De contextuele benadering is echt kwalitatief gericht. Wij kunnen de nood van deze wereld niet ledigen en dat hoeft ook niet. Doordat we weten dat we de nood van deze wereld niet kunnen en hoeven te ledigen wordt alles heel anders bekeken. De contextuele benadering is ook een manier van leven. Dat merk je al tijdens de opleiding, deze werkt ook erg in jezelf door. De opleiding is er zo opgericht dat je eerst als persoon in balans kan komen zodat je in gaat zien dat het van belang is dat je anderen kan helpen en dat je niet het onrecht wat eventueel nog in je leven zit over draagt aan je cliënten. Tijdens de opleiding leer je communicatietechnieken en leer je hoe je professional kan zijn door jezelf af te bakenen en je zwakke punten te leren kennen en om niet te oordelen. Niets in deze wereld is wiskunde. Hiermee wil Sylvia zeggen dat mensen al snel geneigd zijn om zich vast te houden aan vastigheden, ook in relaties, maar relaties kun je niet als een som optellen of delen want het gaat altijd anders dan je verwacht.

Aan welke elementen moet de hulpverlening voldoen om te kunnen spreken van contextuele benadering?

De basiselementen van de contextuele benadering is dat je je bewust bent van je eigen verleden en hoe dat nu nog kan doorwerken in je leven. Daarvoor is het belangrijk dat je bepaalde dingen kan afbakenen, daarnaast speelt zelfvalidatie een belangrijke rol. Processen moet je leren om ook processen te laten. Je moet niet oplossingsgericht bezig zijn. Een belangrijke taak voor de hulpverlener is om te zorgen voor passende verbindingen met familieleden (bloedbanden). Je begeleid om verbindingen gezond te doen zijn. De systeembenadering is een onderdeel van de contextuele kennis. Werken vanuit de 4de dimensie= door dialoog; erkenning geven, zichtbaar maken van zorgpatronen d.m.v. interventies waardoor je de cliënt in beweging komt (e.a. 4de dimensie elementen) is contextuele hulpverlening.

Wat is er niet goed aan oplossingsgericht werken?

Binnen contextuele hulpverlening spreken we niet over goed en fout=oordelingsgericht maar over invloed en wat efficiënt(er) is.

Bij oplossingsgericht werken hebben wij als hulpverlener vaak een oplossing in ons hoofd en daar richten we de hulpverlening dan ook op. Maar als je contextueel werkt dan begin je te werken aan de wortels van de relaties; generationeel-verticale relaties. Geen symptoom bestrijding. Door erkenning van het onrecht uit de cliënt zijn verticale relaties=rouwverwerking, kan hij/zij in beweging komen om zichzelf te valideren en alle andere relaties.

Sylvia heeft geen les gehad gericht op het gebied van de jeugdzorg, maar ze geeft aan dat ook in het werkveld van de jeugdzorg het belangrijk is om af te bakenen en te zorgen dat je duidelijk je functie kan omschrijven. Het is destructief om familieonenigheden voor de rechtbank te brengen omdat je bij de rechtbank geen relationeel recht kunt halen.

Als hulpverlener verwerf je ook loyaliteit bij je cliënt. Het is belangrijk om daar goed naar te blijven kijken en je daar van bewust te zijn en te blijven. Grenzen afbakenen en blijven praten is de manier om hiermee om te gaan. Je bent wel hulpverlener maar je moet wel opletten (dat is je verantwoordelijkheid als hulpverlener) dat cliënten niet te veel afhankelijk van je worden. Daarbij is het belangrijk om hulpbronnen in te schakelen, dus bijvoorbeeld familie van de cliënten, die dichtbij hen staan. Een hulpbron is ook belangrijk voor de erkenning. Erkenning door een hulpverlener is anders dan dat cliënten erkenning krijgen van hulpbronnen.

Datum: 29 maart 2011
Naam: Marieneke Aberson
Werkervaring: HBO maatschappelijk werk – scriptie Nagy
Van 1997 masterclass bij Nagy. Eigen praktijk. Supervisie bij leren over leven. Trainingen bij de Rading.
Binnen De Rading gevolgd: Basistraining vervolgtraining supervisie, masterclass

Wie bent u?

Mijn naam is Marieneke Aberson en ik werk al heel lang bij deze organisatie. En vanaf 1997 heb ik mijn masterclass bij Nagy gedaan. En ik heb mijn eigen praktijk en geef supervisie bij Leren over Leven. En ik geef training contextueel hier binnen de organisatie samen met 2 andere collega's en ik geef trainingen in het land.

Welke opleidingen heeft u gedaan in het contextuele?

Binnen De Rading heb ik de basistraining, de vervolgtraining en supervisie gedaan. Daarna heb ik ook de masterclass bij Nagy zelf gevolgd dan. Als eerste heb ik HBO MWD gedaan en mijn scriptie over Nagy geschreven.

Nagy is zelf hier binnen De Rading geweest. Hij heeft toen een live zitting gedaan van 2 dagen. Dat is al heel lang geleden, in de jaren 80.

Heeft u het proces van contextueel meegemaakt, hoe ging dat?

Ja, dat is al wel heel lang geleden. Maar volgens mij hadden we een binnenkring en een buitenkring. De binnenkring werd gemobiliseerd om dat eigenlijk als een soort olievlek binnen de organisatie te verspreiden. Zodat iedereen de gelegenheid kreeg om het contextueel gedachtegoed goed te leren kennen. Zodat er ook binnen de groepen mee gewerkt ging worden.

Ieder jaar wordt er nu een basistraining gegeven en we proberen ook ieder jaar een vervolgtraining te geven. Elk jaar een basistraining en een vervolgtraining. 4x 2 dagen + supervisie = 8 theoriedagen en 4 supervisedagen. Vervolgtraining 12 keer per jaar.

Krijgen alle medewerkers die?

Ja, vervolgtraining mogen ze zelf kiezen. Voor je de basistraining krijgt moet je wel een jaar in dienst zijn.

Uw functie is dus scholer?

Ik ben stafmedewerker. Ik kom uit de meidenhulpverlening. Ik ben daar 22 jaar werkzaam geweest. Ik werk hier al sinds 75, wel steeds in verschillende functies.

Kunt u wat meer vertellen over De Rading?

Pleegzorg, behandel groepen. Lang verblijfgroepen terug naar huis groep crisisopvang voor meiden, behandelgroep voor meiden, ambulante hulp, KTC's. Alles in de omgeving van Utrecht.

Dus vanaf de jaren 80 is het contextuele hier gekomen? Wat is er toen veranderd?

Het is een toevoeging geweest. Voor de Rading waren ouders al heel belangrijk. Ze hadden al een prominente plek. De handvaten die we toen hebben gekregen. Dus toch door te kijken door het contextuele kijken naar hulpbronnen en wat helpend is. Dus alle dimensies doorgaan. Daarnaast dat we nu ook 2 contextueel werkers in dienst hebben. En dat heel veel medewerkers werken nu contextueel. Het gezin altijd betrekken en meewerken. We zijn altijd op zoek naar de verbinding en hulpbronnen. Het kind en het systeem staat centraal in onze organisatie.

Hoe werkt dat door naar het werk op de groep? In de praktijk?

Dat is wel ingewikkeld. Ouders komen hun kinderen op zondagavond terugbrengen. Je bent als hulpverlener nooit een betere ouder dan de ouders zelf. Hoe moeilijk het ook is. De kunst is om te zorgen dat de ouders ook een beetje constructief over het kind kunnen praten en zorgen dat ze thuis een leuk weekend hebben. Ouders worden altijd actief betrokken bij hulpverleningsplannen en bij alles. Er zijn ouderavonden, ouders mogen gewoon op bezoek komen en dat. En hoe dat bij pleegzorg zit, dat is wel anders, want daar heb je adoptie en biologische ouders. Biologische ouders krijgen waar het kan ook een plek.

Merken jullie iets in de samenwerking met BJZ?

Zij houden denk ik wel rekening met dat wij contextueel werken. Als zij een gezin krijgen waarin gezinsgesprekken moeten komen dan krijgen we daar hier een aanmelding voor. Wij hebben een terug naar huis groep waar een contextueel therapeut aan verbonden is en die wordt door hen dan specifiek in de gezinnen geplaatst. En we hebben er nog één in dienst die beschikbaar is voor andere groepen. Die zit ook altijd bomvol. Je kunt nooit het systeem en de ouders ontkennen. Die gaan gewoon mee bij wijze van spreken naar de leefgroep.

Weet je waar jullie in verschillen van andere instellingen zoals Zandbergen?

Nee dat zou ik niet weten eigenlijk. Sowieso dat wij contextueel werken. Wij hebben ook echt specifiek veel meidenhulpverlening. Verder hebben zij veel dezelfde hulpvormen.

Wat vind u ervan dat andere instellingen niet contextueel werken?

Ik kan het contextuele natuurlijk alleen maar toejuichen, maar als zij het belang niet zien. Ik weet wel dat de mensen die hier komen en daarna bijvoorbeeld bij zandbergen gaan wel wat achterlaten. Dan denk ik: 'wie weet laten ze een kiemetje achter' en dan komt het wel goed. Of dat nu is of over een jaar. Ja, De Rading was er gewoon heel snel bij. Dat vind ik wel een pré.

Waar moet hulpverlening aan voldoen om contextueel te heten?

Nooit het systeem uit het oog verliezen, verbindingen maken, vanuit meerzijdige partijdigheid, erkennen, ook in ieders leed. En dan hopen dat de constructiviteit meer ruimte krijgt en dat dan de destructiviteit verdwijnt. Nou ja, verdwijnen doet hij nooit, maar meer ruimte en een plekje kan krijgen.

Merken jullie in de samenwerking met BJZ iets van het contextuele?

Mijn ervaring is dat BJZ wel degelijk meekijkt. Ze hebben verder geen middelen, maar daar zijn de instanties voor.

Komen medewerkers hier speciaal werken vanwege het contextuele?

Nou dat, ik denk dat het bij sommige ongetwijfeld wel meespeelt. Als mensen een opleiding gedaan hebben of iets met contextueel gedaan hebben. En ze kijken op de site van de Rading en ze zien het contextuele. Dan denk ik dat ze er wel voor gaan en het hen aanspreekt. Maar de functie moet wel bij hen passen. Want op de groep, je werkt contextueel op een groep van 11 jongeren, dat is wel ingewikkeld. Maar als mwd'er doe je sneller ambulant. Ik geloof wel dat mensen het contextuele triggert. Als je hoort dat het contextuele vertaald wordt naar de werkers. Als je hoort dat bijv. de CHE daar ook actief mee bezig is. Mijn ervaring is dat toen ik nog teamleidster was bij het meidenuis dat er veel stagiaires van de CHE bij ons stage kwamen lopen. Dat heeft wel meerwaarde.

Dat heeft wel meerwaarde dat je allebei dezelfde taal kunt spreken. Op dezelfde manier naar een systeem kunt kijken.

Letten jullie in die zin ook op wie jullie aannemen?

Ik kijk naar de kwaliteiten en natuurlijk naar de leerdoelen. Er kan vanuit de CHE natuurlijk ook een veel te kwetsbare stagiaire solliciteren. Ik kan iemand niet beschermen. Of als iemand bijvoorbeeld te jong is doe ik het ook niet.

Persoonlijkheid en hoe stevig je staat. Ik selecteerde ook wel op het contextuele aspect de brieven van de CHE. Ik wilde de stagiaires van de CHE altijd wel zien.

Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

Het contextuele wordt op de werkvloer bijvoorbeeld bij BJZ ook wel gezien voor ‘heftige gevallen’, merken jullie dat ook aan de mensen die jullie binnenkrijgen?

Ja dat klopt wel, als ik kijk naar de meidengroep zijn dat allemaal heftige gevallen. Maar ook voor de jongere hier geldt dat. En voor de jongeren is het mooi om hier te kunnen wonen, maar ook zij zijn thuis natuurlijk toch het beste af.

Wanneer moet je voor lang hier blijven?

Wanneer de kinderrechter dat zegt, omdat ouders niet handelingsbekwaam zijn. Of als ze gewoon echt niet thuis kunnen wonen. Als ouder(s) zijn overleden. Of wanneer een stiefouder er tegen is. Of een kind kan echt absoluut niet overweg met één van de (stief)ouders.

Hoe ziet ‘op zoek gaan naar de verbinding’ eruit?

Het is altijd belangrijk dat ondanks dat een kind hier woont een kind verbinding houdt met thuis en dat thuis de verbinding met hier houdt. En dat kan je doen door ouders uit te nodigen. Of in ieder geval door het bespreekbaar te maken. Als je het nooit hebt over de ouders verbindt je niet. En andersom ook als je ouders hier uitnodigt gaan ouders een stukje mee met waar het kind nu woont. Want dat is bijna 365 dagen minus de weekenden en vakanties. Maar goed de ouders maken niet meer het dagelijks leven van het kind mee en als ze uit huis geplaatst zijn is dat vaak negatief. Dus door ze hier binnen De Rading te laten ontmoeten kan er een constructieve ontmoeting zijn.

Staat alle jeugd daar wel voor open?

Het komt wel voor dat jeugd geen contact met ouders wil hebben. Maar ouders komen wel altijd langs voor gesprek en we zijn ook verplicht om ouders van de voortgang op de hoogte te houden. Misschien duurt het wel wat langer om het contact tussen ouders en kind weer te gaan herstellen. En daar wordt per geval aandacht aan besteed en naar gekeken door groepsleiding. Wat je kan ouders niet ontkennen. En hoe ermee omgegaan wordt hangt af per geval en welk leed er is.

Wat is de meerwaarde van contextueel werken en jeugdzorg?

Oplossingsgericht laat je de ander niet nadenken. Bij contextueel werken gaat het om adequate leeftijdsverantwoordelijkheid geven aan een ieder. Oplossing betekend dat je als hulpverlener zelf de aandrager bent voor allerlei oplossingen. Dat iedereen zelf leert nadenken over wat helpend is voor zichzelf en de ander. Volgens mij is het ook heel belangrijk dat iedereen echt gezien en gehoord wordt. Dat is volgens mij al de helft om dingen in beweging te krijgen.

Ik geloof dat iedereen in de basis wel contextueel werkt. Iedereen doet dat wel, maar ze zeggen dat ze het niet doen.

Maar er wordt ook gezegd dat bijvoorbeeld bij de toegang van BJZ en het schrijven van indicaties Nagy niet nodig is..?

Daar is het juist wel bij nodig. En dat maakt het ook minder heftig en toegankelijker en ook actiever trouwens.

Waarom?

Omdat je sommige dingen wat meer kan plaatsen. Wanneer dingen doorgegeven zijn van generatie op generatie. Kan je dat wat makkelijker snappen. Want het gaat niet om de normen en waarden van ons. Maar dan kan je dat veel makkelijker bij hen neerleggen. En dan kan je meer normen en waarden vrij je vragen stellen. Want het gaat niet om jou, maar om de ander. Sommige dingen kunnen vanuit je gezin van herkomst zo zwaar op je schouders liggen. en als je dat op deze manier kunt uitzoeken is dat heel verlichtend en helpend.

Wat ik zo belangrijk vind is dat mensen die in mijn praktijk komen echt dingen weer anders willen en dat je door een paar vragen te stellen daar zo actief mee aan het werk gaan. Dat is mooi en ook goed voor zichzelf.

Je kijkt gewoon anders en je luistert anders en in mijn hoofd probeer ik al verbindingen te maken. Maar daar begin je al mee wanneer je een genogram gaat maken. Dat deed ik met die meiden in het meidenhuis ook. De genogram en hulpbronnen op papier zetten. Dan voel je je heel wat rijker als je ze zo op papier ziet dan dat je ze in je hoofd hebt. Je staat niet alleen op de wereld. En het is belangrijk dat je weet dat je gestut en gesteund wordt maar ik moet daar zelf ook iets in doen. Mensen moeten wel in beweging blijven. Sommige mensen hebben heel veel tijd nodig om in beweging te komen.

Dus een genogram maken en hulpbronnen zoeken zijn belangrijke dingen?

Jazeker

Wanneer weet je dat het tijd is?

Dat bepaalt de cliënt. Door er in ieder geval regelmatig naar te vragen en erop terugkomen. Dan blijft de cliënt erover nadenken. Je hebt het er wel over, maar toch ook weer niet. Het is geen moet-ding. Je laat het wel bij hun, maar je dwingt ze ook wel een beetje om ze erover na te denken. Het is ook goed om de reden weten waarom niet en hoeveel tijd iemand nodig heeft. Maar grenzen respecteren is heel moeilijk.

Tijd inschatten lijkt moeilijk voor jezelf..

Bij sommige kan dat jaren duren, maar dat is niet aan ons.

Bij BJZ hebben ze niet die tijd om processen, processen te laten.. sowieso niet in hulpverleningsland.

Er moeten goals gehaald worden. Soms kan je zeggen 'dat is zo'. Maar ten koste van wat? Maar als je dat uitlegt en verantwoord moet dat kunnen. Want als je mensen dwingt beschadig je misschien nog meer. Maar ja dat is de wet, we moeten dat allemaal, de praktijk wijst vaak anders uit. Maar ik denk dan, als je het kan verantwoorden moet dat te snappen zijn.

Is er vooruitgang geboekt sinds jullie contextueel geworden zijn?

Ouders zijn prominenter aanwezig.

Bent u blij met de opleiding enzo?

Ik vind het echt een toevoeging en heel belangrijk. Ik werk niet meer anders. Ik heb altijd gezegd ik vind het een veel vriendelijkere manier van met mensen in gesprek gaan. Er is geen sprake van schuld. Door open vragen te stellen moeten mensen zelf gaan nadenken. En dat men kampt met schuld en schuldgevoelens is goed te begrijpen, maar daar is een balans in te vinden. Als kind ontdekken dat het niet allemaal aan jou heeft gelegen is heel helpend en bevrijdend. En je kunt leren om het dan zelf, met behulp van, anders te gaan doen. Alles heeft z'n reden, niet dat je alles goed kunt praten, maar het is een andere manier van denken.

Hoe was het om Nagy te ontmoeten?

Het is een hele wijze man. Het is een heel rustige man. Hij stelt zijn vragen en neemt daar de tijd voor. En als hij een antwoord krijgt gaat hij daar ook rustig over nadenkt. Het is de bedoeling dat het door blijft werken, dat mensen gaan nadenken.

Wat is je het meest bijgebleven?

Rust, uitstraling en de manier waarop hij zijn vragen stelt.

BIJLAGE 8: DELTAMETHODE

Deltamethode

Cora Bartelink Nederlands Jeugdinstituut
Infolijn t (030) 630 65 64
e infolijn@nji.nl
December 2010 i www.nji.nl

Samenvatting

Doel: Doel van de Deltamethode is de opheffing van de ontwikkelingsbedreiging van het kind (PI Research & Adviesbureau Van Montfoort, 2009).

Doelgroep: De Deltamethode is bedoeld voor alle kinderen waarover een ondertoezichtstelling is uitgesproken.

Aanpak: De kern van deze werkwijze voor gezinsvoogden is het Vierstappenmodel. Het Vierstappenmodel helpt gezinsvoogden om de ontwikkelingsbedreiging op te heffen door samen met het gezin concrete werkdoelen op te stellen. De vier stappen zijn:

1. het formuleren van zorgpunten, sterke punten en de visie van het gezin op de problemen;
2. het vertalen van zorgpunten in mogelijke verstoringen in en bedreigingen van de ontwikkeling van het kind;
3. het benoemen van gewenste ontwikkelingsuitkomsten;
4. het opstellen van werkdoelen, actiepunten en het werken met het 'plan op tafel'.

Materiaal: PI Research & Van Montfoort (2009). Handboek Deltamethode Gezinsvoogdij: De nieuwe methode voor de uitvoering van de ondertoezichtstelling. Duivendrecht/Woerden: PI Research/Van Montfoort.

Onderzoek: Quasi-experimenteel onderzoek met een vrij sterk onderzoek (design met voor- en nameting, waarbij gezinnen waar de Deltamethode gebruikt werd, vergeleken zijn met gezinnen waar gezinsvoogden de traditionele werkwijze gebruikten) laat zien dat gezinsvoogden die werken volgens de Deltamethode betere resultaten boeken dan gezinsvoogden die dat niet doen. Na zes maanden was de situatie van 81% van de kinderen in de experimentele groep vooruit gegaan tegen 47% in de vergelijkingsgroep. Een vervolgonderzoek liet geen verschillen zien wat betreft de duur van de OTS of het aantal en de duur van uithuisplaatsingen.

Uit onderzoek van Stams, Top-Van der Eem, Limburg, Van Vugt en Van der Laan (2010) blijkt dat het werken met de Deltamethode ervoor zorgt dat kinderen korter onder toezicht gesteld zijn en minder vaak en korter uit huis geplaatst worden.

1. Risico- of probleemomschrijving

De Deltamethode is gericht op kinderen die door de rechter onder toezicht gesteld zijn. De OTS is een wettelijke maatregel die door de rechter wordt uitgesproken wanneer de gezondheid of ontwikkeling van een kind ernstig bedreigd wordt. Dit kan het geval zijn als een kind lichamelijk of geestelijk (ernstig) mishandeld, lichamelijk of affectief verwaarloosd of seksueel misbruikt wordt of het kind (ernstig) probleemgedrag vertoont, zoals schoolverzuim en crimineel gedrag. Een OTS kan dus opgelegd worden bij 'het kind in gevaar' of 'het gevaarlijke kind', wanneer de ontwikkeling van het kind bedreigd wordt. Daarbij wordt gekeken naar hoe ernstig de bedreiging is en hoe vaak die bedreiging zich voordoet. Bij een OTS gaat het altijd om een bedreiging van het kind in de opvoedingssituatie door het handelen of nalaten van de ouders of andere volwassenen (PI Research & Van Montfoort, 2009).

In 2007 zijn ruim 10.000 nieuwe ondertoezichtstellingen uitgesproken. Eind 2007 waren ongeveer 29.500 kinderen en jongeren onder toezicht gesteld (CBS, 2009). In 2005 duurde de OTS landelijk gemiddeld ongeveer vier jaar. Dat de uitvoering van de OTS zo lang duurde, komt onder andere doordat de OTS ook bij langdurige uithuisplaatsingen gebruikt wordt, terwijl in dergelijke situaties een andere kindbeschermingsmaatregel misschien meer gepast is (PI Research & Van Montfoort, 2009).

2. Doel

Doel van de Deltamethode is de opheffing van de ontwikkelingsbedreiging van het kind (PI Research & Van Montfoort, 2009).

Contextuele benadering bij Bureau Jeugdzorg!? | mei 2011

3. Doelgroep

De Deltamethode is bedoeld voor alle kinderen waarover een ondertoezichtstelling is uitgesproken.

4. Aanpak

4.1 Opzet

Uitgangspunten van de Deltamethode zijn:

- de ontwikkeling en veiligheid van het kind staan centraal;
- de ontwikkeling en veiligheid van het kind worden gezien in het licht van zijn omgeving, dat wil zeggen het gezin, de school en de wereld van het kind buiten zijn gezin en de school;
- de communicatie met ouders, kind en derden uit het netwerk van het gezin is cruciaal;
- de gezinsvoogd werkt op een respectvolle, activerende, positieve en transparante wijze samen met de ouders en de jeugdige;
- de gezinsvoogd werkt planmatig en doelgericht;
- de OTS is een tijdelijke maatregel.

De kern van de werkwijze van de gezinsvoogden is het Vierstappenmodel. Het Vierstappenmodel helpt gezinsvoogden om aan de hand van de ontwikkeling van het kind concrete werkdoelen voor het gezin op te stellen. De vier stappen zijn:

1. het formuleren van zorgpunten, sterke punten en de visie van het gezin op de problemen;
2. het vertalen van zorgpunten in mogelijke verstoringen in en bedreigingen van de ontwikkeling van het kind;
3. het benoemen van gewenste ontwikkelingsuitkomsten;
4. het opstellen van werkdoelen, actiepunten en het werken met het 'plan op tafel'.

Een gezinsvoogd maakt zijn analyse over zorgpunten en sterke kanten van het gezin op basis van het raadsrapport en samen met het gezin. Hieruit trekt hij conclusies over waar de ontwikkeling van het kind verstoord of bedreigd wordt. Als hij de verstoring of bedreiging van de ontwikkeling helder in kaart heeft gebracht, vertaalt hij dit in gewenste ontwikkelingsuitkomsten. Vragen die de gezinsvoogd hierbij stelt, zijn: hoe gedragen andere kinderen van deze leeftijd zich? Wat hebben kinderen van deze leeftijd nodig en hoe verhoudt zich dat tot dit kind? Als de gewenste uitkomst is vastgesteld, bedenkt de gezinsvoogd hoe het gezin die kan realiseren. De werkdoelen die de gezinsvoogd formuleert, moeten SMART geformuleerd zijn, zodat hij achteraf kan evalueren of ze behaald zijn en of dit de gewenste uitkomst heeft. De bedoeling is dat het plan een plan van het gezin wordt. Dit betekent dat de gezinsvoogd werkt vanuit een houding van openheid en transparantie. Hij nodigt hen uit om zelf werkdoelen te formuleren en ideeën te bedenken hoe zij deze kunnen bereiken. Tijdens elke afspraak ligt het actieplan op tafel en bedenken het gezin en de gezinsvoogd nieuwe actiepunten, waarmee uiteindelijk de gewenste ontwikkelingsuitkomsten bereikt kunnen worden (PI Research & Van Montfoort, 2009).

Bij elk gezin heeft de gezinsvoogd dus een aanpak op maat. Hij stemt het plan af op die deelgebieden van de ontwikkeling van het kind waar het kind is vastgelopen of dreigt vast te lopen en op de gewenste ontwikkelingsuitkomsten.

4.2 Inhoud

Een belangrijk aspect in de werkwijze is de communicatie tussen de gezinsvoogd en het gezin. De belangrijkste vaardigheden die de gezinsvoogd hiervoor tot zijn beschikking heeft, zijn het engageren, het positioneren en het schakelen tussen deze twee vaardigheden.

Engageren is de vaardigheid om kind, ouders en andere betrokkenen te motiveren tot actieve medewerking.

Motiverende middelen zijn:

- aansluiten bij de wensen van het gezin;
- aansluiten bij de sterke punten van het gezin;

Positioneren is de vaardigheid om het specifieke van de kindbeschermingsmaatregel, vooral de veiligheid en ontwikkeling van het kind, te verduidelijken. Concreet betekent dit dat de gezinsvoogd duidelijke grenzen stelt aan het gezin, bijvoorbeeld daar waar de veiligheid van het kind in het geding is. Een gezinsvoogd positioneert zich op het gebied van:

- het wat, hoe en waarom van de kindbeschermingsmaatregel;
- het belang van het kind;

- de gezinsvoogd als deskundige met bevoegdheden en plichten;
- de wijze van samenwerking tussen gezinsvoogd en gezin.

Eenzijdig benadrukken van een van beide aspecten leidt tot problemen in de communicatie met gezinnen. Wanneer een gezinsvoogd te veel engageert zonder zich te positioneren, leidt dat er toe dat hij 'ingezogen raakt' in het gezin en het zicht op het noodzakelijke positioneren verloren gaat. Wanneer een gezinsvoogd zich te sterk positioneert, kan het zijn dat hij geen vertrouwen meer krijgt van het gezin. Daarom moet de gezinsvoogd in staat zijn om continu tussen deze twee vaardigheden te schakelen (PI Research & Van Montfoort, 2009).

Vanaf het eerste contact dat een gezinsvoogd heeft met een gezin na het uitspreken van de OTS, moet hij zicht krijgen op de factoren die een rol spelen in de bedreiging van het kind (signalering en risicotaxatie) en in de gaten houden wat de risico's voor het kind zijn als de bestaande situatie blijft voortduren. Vervolgens moet hij actie ondernemen om de risico's te verminderen en de veiligheid van het kind te vergroten (risicomanagement). In het proces van toezicht en risicomanagement kan de gezinsvoogd met vier kernbeslissingen te maken krijgen:

- de reactie op nieuwe signalen of meldingen van kindermishandeling;
- de beslissing om een machtiging uithuisplaatsing te vragen;
- de beslissing om een uithuis geplaatst kind terug naar huis te laten gaan;
- de beslissing om verlenging van de OTS te vragen, de OTS te (laten) beëindigen, dan wel een verderstrekkende maatregel te bevorderen.

Deze beslissingen neemt een gezinsvoogd nooit alleen. Hij overlegt altijd met een collega, leidinggevende of gedragswetenschapper. Ook moet hij altijd proberen om de beslissing toe te lichten aan belangrijke personen, waaronder het gezin. Hoe dreigend de situatie ook is, het is belangrijk dat de gezinsvoogd zijn boodschap zodanig overbrengt dat het gezin zich serieus genomen en gerespecteerd voelt (PI Research & Van Montfoort, 2009).

In de Deltamethode zijn enkele elementen verwerkt die ook in de Signs of Safety benadering van Turnell en Edwards (1999) gebruikt worden. Overeenkomstig Signs of Safety is het belangrijk dat de gezinsvoogd aandacht heeft voor:

- het feit dat ouders het moeilijk vinden de gezinsvoogd te vertrouwen, omdat hij belangrijke beslissingen over hun leven kan nemen;
- signalen van veiligheid, die in elk gezin voorkomen;
- veiligheid als doel van de OTS en van de samenwerking met de ouders;
- wat cliënten als zorgen zien en wat zij willen;
- situaties waarin zich uitzonderingen op de problemen voordoen en waar sterke kanten en hulpbronnen van het gezin zichtbaar worden;
- het verschil tussen feitelijke informatie over de situatie en het eigen oordeel.

Voor een aantal specifieke situaties, zoals het beschermen van kinderen van ouders met een psychische stoornis of verstandelijke beperking en in complexe echtscheidingssituaties, geeft het handboek Deltamethode aanwijzingen waar een gezinsvoogd op moet letten.

5. Onderbouwing

De basis voor de Deltamethode ligt in het wettelijk kader van de ondertoezichtstelling. De gezinsvoogd zoekt daarbij steeds een balans tussen enerzijds duidelijkheid scheppen over de ernst van de problemen en het gedwongen kader waarin het gezin terecht is gekomen en anderzijds de samenwerking met het gezin optimaal vormgeven. De uitgangspunten van de Deltamethode zijn:

1. de ontwikkeling en veiligheid van het kind staan centraal:

Hoewel de gezinsvoogd met de ouders praat over de opvoedingssituatie en de problemen in het gezin, blijft dit altijd in het perspectief van de veiligheid en ontwikkeling van het kind staan. De gezinsvoogd beziet de situatie in het licht van de ontwikkelingstaken die een kind heeft. Dit helpt om zowel positieve factoren te ontdekken als de mate waarin het kind bedreigd wordt te bepalen. Zo kan de gezinsvoogd bepalen wat er moet gebeuren en tot overeenstemming komen met ouders en jeugdige.

2. de ontwikkeling en veiligheid van het kind worden gezien in het licht van zijn omgeving, dat wil zeggen het gezin, de school en de wereld van het kind buiten zijn gezin en de school:

De ontwikkeling van het kind vindt plaats in een wisselwerking met de omgeving. De OTS is gericht op het verbeteren van de opvoedingssituatie, maar beperkt zich niet alleen tot het gezin. Om de

kansen van een kind te vergroten kan een gezinsvoogd nagaan welke rol familieleden, leeftijdgenoten of andere vertrouwenspersonen kunnen spelen in het leven van een kind.

3. communicatie met ouders, kind en derden uit het netwerk van het gezin is cruciaal

De gezinsvoogd heeft een dubbele taak om enerzijds op een positieve manier samen te werken met het gezin (= engageren) en anderzijds duidelijke grenzen te stellen met het oog op het belang en de veiligheid van het kind (= positioneren). Beide manieren van communiceren moeten bijdragen aan de veiligheid van het kind in het gezin.

4. De gezinsvoogd werkt op een respectvolle, activerende, positieve en transparante wijze samen met de ouders en de jeugdige

De gezinsvoogd toont respect voor ouders en kind: dat wil zeggen hij neemt de behoeften, mogelijkheden, beperkingen en wensen van ouders en kind serieus. De gezinsvoogd sluit aan bij de eigen krachten van ouders en kind en probeert deze krachten te activeren bij het realiseren van doelen. Dit helpt om de samenwerking met het kind en de ouders op te bouwen.

Het versterken van positieve factoren en de eigen krachten in de opvoedingssituatie vergroot de mogelijkheden van ouders en kinderen om weer zelfstandig hun leven vorm te kunnen geven en het vergroot ook hun motivatie om een actieve bijdrage te leveren aan de uitvoering van de OTS.

Het transparant en activerend werken is concreet vertaald in het werken met het 'plan op tafel'. Het plan op tafel betekent dat de gezinsvoogd samen met het gezin de werkdoelen opstelt en bedenkt hoe deze gerealiseerd kunnen worden.

5. de gezinsvoogd werkt planmatig en doelgericht:

Planmatig werken betekent dat de gezinsvoogd concrete doelen formuleert, gestructureerd en doelgericht de bedreiging voor het kind aanpakt en de ouders en het kind hierbij betreft. Het 4-stappenmodel helpt de gezinsvoogd hierbij. Door zorgpunten en sterke punten te inventariseren, te analyseren welke bedreigingen deze opleveren voor de ontwikkeling, vast te stellen wat de gewenste ontwikkelingsuitkomsten zijn en op basis hiervan werkdoelen en actiepunten op te stellen werkt een gezinsvoogd planmatig en doelgericht.

6. de OTS is een tijdelijke maatregel:

Het uitgangspunt dat de OTS tijdelijk is, leidt ertoe dat zowel de gezinsvoogd als het gezin zich ervoor inzet om veranderingen te bereiken. Door intensief samen te werken aan het veranderen van de opvoedingssituatie zijn gezinnen in staat om zonder OTS verder te gaan, eventueel nog ondersteund met vrijwillige hulp. Dit verkleint de periode van onzekerheid voor het kind over wat er met hem gaat gebeuren.

Voor gezinnen die niet in staat blijken om de bedreiging van het kind weg te nemen, zijn er andere maatregelen. Het planmatig werken met de Deltamethode maakt het mogelijk om binnen maximaal twee jaar duidelijk te hebben wat het perspectief is voor de ontwikkeling van het kind.

Een aantal van de basisprincipes in de Deltamethode komt overeen met de Signs of Safety methode.

Het gaat dan vooral om de gerichtheid op de veiligheid en ontwikkeling van het kind en het benadrukken van de sterke kanten en hulpbronnen van het gezin. De vaardigheden positioneren en engageren komen overeen met de communicatieprincipes in de Signs of Safety benadering.

Positioneren helpt de gezinsvoogd om de veiligheid en ontwikkeling van het kind centraal te stellen. Bij engageren gaat het erom het vertrouwen van de ouders en het kind te winnen en hen te motiveren om actief mee te werken.

Samenvatting onderbouwing

Met de ontwikkeling van het kind centraal en door activerend en transparant te werken probeert de gezinsvoogd verandering in de opvoedingssituatie teweeg te brengen, zodat de bedreiging van de ontwikkeling van kind wordt opgeheven en het zich (weer) optimaal kan ontwikkelen.

6. Nederlands effectonderzoek

Slot, Van Tooren en Bijl (2004) hebben onderzocht in hoeverre het invoeren van de Deltamethode tot een verbetering van de uitvoering van de ondertoezichtstelling leidde. Doel van de nieuwe werkwijze was om de uitvoering van de OTS meer kindgericht te maken; de duur van de OTS te

verkorten; het aantal uithuisplaatsingen te verminderen en de duur ervan te verkorten; een toename van de participatie en tevredenheid van cliënten; verbetering van de dossiervorming; afname van werkdruk, ziekteverzuim en personeelsverloop; en toename van de tevredenheid van gezinsvoogden. Zij hebben 99 gezinsvoogdijzaken die volgens deze nieuwe methode werden uitgevoerd vergeleken met 103 zaken waar op de traditionele manier werd gewerkt (Slot, Van Tooren & Bijl, 2004).

Gegevens zijn verzameld met Informatiesysteem Jeugdzorg (IJ), de Vragenlijst Formele Aspecten (VFA), Zorgpunten Analyse Protocol (ZAP), Decision Determinants Questionnaire (DDQ), Instrument ter Beoordeling van de Soliditeit van een Programma (IBSP), Checklist Betrokkenheid bij en Gebruik van de Vernieuwing (CBGV), Analyse Werkwijze, een semigestructureerd interview met gezinsvoogden, teamleiders en gedragsdeskundigen, tevredenheidvragenlijst voor ouders en jeugdigen en een tevredenheidvragenlijst voor gezinsvoogden. Doorlopend is een dossieronderzoek uitgevoerd en is de tevredenheid van gezinsvoogden en cliënten gemeten. Overige metingen zijn voorafgaand aan de invoering van de werkwijze (meting 1: dec. 2002/jan. 2003), na de training van medewerkers in de werkwijze (meting 2: jan./febr. 2004) en na de implementatie (meting 3: aug./sept 2004) uitgevoerd.

Uit het onderzoek bleek dat gezinsvoogden de doelen voor kind en gezin aanmerkelijk concreter formuleerden met de Deltamethode dan met de traditionele wijze. Zij bleken ook vaker het sociale netwerk van de cliënten actief te betrekken, opvoedingsadvies te geven, vaardigheden aan te leren en praktische en materiële hulp te bieden. Gezinsvoogden leggen meer de nadruk op het samenwerken met het gezin en op de verantwoordelijkheid van ouders als het gaat om de opvoeding van hun kinderen.

Over de duur van de ots en over het aantal en de duur van uithuisplaatsingen zijn geen conclusies te trekken, omdat hierover onvoldoende informatie was.

Cliënten in de Deltamethode groep waren meer te spreken over de deskundigheid van de gezinsvoogd dan gezinnen met een gezinsvoogd die volgens de traditionele werkwijze werkte. Er was geen verschil in de betrokkenheid en tevredenheid van gezinnen.

Gezinsvoogden waren over de nieuwe werkwijze meer tevreden dan over de traditionele. Zij hebben ook meer de indruk dat gezinnen vooruitgang boeken. Na zes maanden ots was de situatie van 81% van de kinderen in de experimentele groep vooruit gegaan tegen 47% in de vergelijkingsgroep. Die verschillen konden echter niet aan het verschil in caseload worden toegeschreven. De gemiddelde caseload in de groep waarop de ots volgens de traditionele werkwijze werd uitgevoerd, bleek ongepland aanzienlijk lager te zijn dan de traditionele norm van 24 cliënten bij een fulltime baan. In een enkel geval was de vergelijkingsgroep zelfs op deltasterkte. Gezinsvoogden in de controlegroep hadden dus eveneens meer tijd voor contacten met cliënten gehad, maar dat resulteerde niet in grotere vooruitgang bij gezinnen. Een verlaging van de caseload was op zichzelf dus niet voldoende. Voor verbetering van de uitvoering van de ots is zowel een verlaging van de caseload als methodische vernieuwing nodig (Slot et al., 2004).

Lunenburg, Bijl en Slot (2006) hebben een vervolg op het eerdere onderzoek uitgevoerd om na te gaan of de duur van de ots afnam en of het aantal en de duur van uithuisplaatsingen afnamen. Hiervoor hebben zij dossieronderzoek gedaan. Zowel bij gezinnen met een gezinsvoogd die met de Deltamethode werkte, als bij gezinnen met een gezinsvoogd die op de traditionele manier werkte, nam de duur van de ots af. De gemiddelde duur van de ots daalde van 25 maanden naar 15 maanden. Er was geen sterkere afname bij de groep die volgens de Deltamethode werkte. Het aantal uithuisplaatsingen en de duur ervan verminderde niet. Hierin waren geen verschillen tussen de Deltamethode en de traditionele werkwijze. Een mogelijke verklaring voor het gebrek aan verschillen tussen de Deltamethode en de traditionele werkwijze van de onderzoekers is dat gezinsvoogden de Deltamethode nog niet volledig in hun gedragsrepertoire hadden geïntegreerd op het moment dat het onderzoek werd uitgevoerd.

Stams, Top-Van der Eem, Limburg, Van Vugt en Van der Laan (2010) hebben de doelmatigheid en implementatie van de Deltamethode onderzocht. Het doel van het onderzoek was driedelig:

1. het verloop van de implementatie in kaart brengen en de daarbij ervaren knelpunten;
2. het effect van de Deltamethode op de duur van de OTS, het aantal uithuisplaatsingen en de duur van de uithuisplaatsing tijdens de OTS onderzoeken;
3. de invloed van kind- en gezinskenmerken en kenmerken van de gezinsvoogd op de duur van de OTS en uithuisplaatsing onderzoeken.

Stams en collega's selecteerden 30 teamleiders/werkbegeleiders met daarbij ieder twee gezinsvoogden die tot hetzelfde team als de teamleider/werkbegeleider behoorden. Van elke

gezinsvoogd (N = 60) onderzochten zij vier afgesloten zaken. In totaal onderzochten zij 224 dossiers. Zij interviewden alle teamleiders en namen bij zowel gezinsvoogden als teamleiders een vragenlijst af. Voor de dataverzameling maakten zij gebruik van een Scoringsinstrument Dossieronderzoek, dat ook in het eerdere onderzoek naar de Deltamethode is gebruikt. De vragenlijst voor gezinsvoogden bestond uit vragen over hun opleiding en werkervaring en uit de Nederlandse vertaling van de Decision Determinants Questionnaire (DDQ), waarmee de bereidheid tot verandering gemeten wordt. De vragenlijst voor teamleiders was aangevuld met vragen over het functioneren van de gezinsvoogd. Tijdens het interview met de teamleiders besteedden de onderzoekers aandacht aan de caseload en het proces van implementatie en de uitvoerbaarheid van de Deltamethode. Alle bureaus jeugdzorg hebben de Deltamethode geïmplementeerd. Veel gezinsvoogden maken gebruik van de meeste instrumenten en hulpmiddelen die bij de Deltamethode horen. Een knelpunt tijdens de implementatie was het gebrek aan tijd om voldoende ingewerkt te raken in de Deltamethode.

Het belangrijkste resultaat is dat het methodisch werken volgens de Deltamethode een positief effect heeft op de duur van de OTS, de kans op uithuisplaatsing en de duur van de uithuisplaatsing. Gezinsvoogden die werken met de Deltamethode laten de OTS minder lang duren. Zij plaatsen kinderen ook minder vaak uit huis. Als zij toch een kind uit huis plaatsen, duurt de uithuisplaatsing korter. Opvallend is dat een OTS zeven maanden en een uithuisplaatsing zes maanden langer duurt als gezinnen te maken krijgen met een wisseling van gezinsvoogd. Er zijn verschillen in de mate waarin gezinsvoogden gebruik maken van de bij de Deltamethode behorende hulpmiddelen. Sommige gezinsvoogden ervaren de werkwijze als een 'administratieve last'. De effecten op de duur van de OTS en de kans op en de duur van uithuisplaatsingen blijken groter te zijn als gezinsvoogden meer gebruik maken van de hulpmiddelen van de Deltamethode.

7. Uitvoering

De ondertoezichtstelling wordt uitgevoerd door de vijftien bureaus jeugdzorg en door de instellingen William Schrikker Groep (WSG), Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering, SGJ en NIDOS.

7.1 Eisen ten aanzien van opleiding

Gezinsvoogden zijn opgeleid op minimaal hbo-niveau. Daarnaast ontvangen zij een gerichte training voor de toepassing van de Deltamethode. Wanneer zij met succes deze training afronden, ontvangen zij een certificaat.

Gezinsvoogden hebben regelmatig werkbegeleiding, waarin zij casuïstiek bespreken. (Bij de verschillende bureaus jeugdzorg wordt dit op uiteenlopende manieren ingevuld onder diverse benamingen, zoals intervisie, supervisie, werkbegeleiding en casuïstiekbespreking).

7.2 Eisen ten aanzien van overdracht en implementatie

Tijdens het ontwikkeltraject is een implementatie- en borgingsnotitie opgesteld. Hierin is onder meer opgenomen dat gezinsvoogden regelmatig werkbegeleiding hebben.

Om de implementatie van de Deltamethode te borgen is ook een aantal medewerkers getraind om nieuwe medewerkers te trainen.

7.3 Eisen ten aanzien van kwaliteitsbewaking

De wijze van kwaliteitsbewaking wordt bepaald door de uitvoerder.

7.4 Kosten van de interventie

Een fulltime gezinsvoogd heeft maximaal vijftien zaken tegelijkertijd. De intensiteit van het contact met het gezin varieert. Bij de start van de OTS heeft hij wekelijks contact met het gezin. In een later stadium vermindert het aantal contacten.

Verder zijn er geen exacte gegevens bekend over de kosten.

Literatuur

PI Research & Van Montfoort (2009). Handboek Deltamethode Gezinsvoogdij: De nieuwe methode voor de uitvoering van de ondertoezichtstelling. Duivendrecht/Woerden: PI Research/Van Montfoort

CBS (2009). Voogdij, voorlopige voogdij en ondertoezichtstelling. Gevonden 21 juni 2009,

ÜíéWLLëí~íääáÉKÄÄëKääLpí~ítÉÄLëiÄääÄ~íáçåL\stZqCajZpikiCm^ZTMUMVâÉÇCeaZMVMTONJNQMN

Lunenburg, P., Bijl, B. & Slot, N.W. (2006). Bescherming in ontwikkeling: het vervolg. Vervolgonderzoek in het kader van het 'Deltaplan Kwaliteitsverbetering Gezinsvoogdij'. Duivendrecht: PI Research.

Slot, N.W., Tooren, A. van & Bijl, B (2004). Bescherming in ontwikkeling. De evaluatie van de methodische vernieuwing in het kader van het Deltaplan kwaliteitsverbetering gezinsvoogdij. Duivendrecht: PI Research.

Signs of Safety

Cora Bartelink Nederlands Jeugdinstituut
Infolijn t (030) 630 65 64
e infolijn@nji.nl
April 2010 i www.nji.nl

Samenvatting

Doel: Het doel van Signs of Safety is een samenwerkingsrelatie op te bouwen met gezinnen waar (mogelijk) sprake is van kindermishandeling. Het einddoel van Signs of Safety is veiligheid voor het kind te creëren.

Doelgroep: Signs of Safety is bedoeld voor gezinnen waar (vermoedelijk) kindermishandeling plaatsvindt of de risico's hierop groot zijn (Turnell & Edwards, 1999).

Aanpak: Signs of Safety is een oplossingsgerichte methode. Samen met het gezin ontwikkelt de hulpverlener een veiligheidsplan. De hulpverlener stelt dit plan op met behulp van een aantal technieken:

- Hij gaat na welke positie elk gezinslid inneemt ten opzichte van het probleem en de mogelijke oplossing;
- Hij zoekt naar uitzonderingen op de mishandeling;
- Hij moet sterke kanten en hulpbronnen van het gezin te zien ontdekken;
- Hij moet het gezin zien te ontlocken welke doelen het voor het kind heeft in plaats van zich te richten op het probleem;
- Hij vraagt het gezin om indicatoren voor de veiligheid van het kind te benoemen en te beoordelen hoe veilig zij menen dat het kind is;
- Hij moet beoordelen in hoeverre het gezin bereid en in staat meent te zijn om de plannen voor verandering uit te voeren.

Materiaal: Turnell, A. & Edwards, S. (2009). Veilig opgroeien: De oplossingsgerichte aanpak Signs of Safety in jeugdzorg en kinderscherming. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Onderzoek: Buitenlands onderzoek lijkt erop te wijzen dat op langere termijn het aantal gezinnen dat te maken krijgt met een kinderschermingsmaatregel, afneemt. Gezinnen blijken meer tevreden over de geboden hulp wanneer Signs of Safety ingezet wordt dan wanneer care as usual geboden wordt. Kinderen blijken ook minder vaak opnieuw mishandeld te worden.

1. Risico- of probleemomschrijving

Signs of Safety richt zich op gezinnen waar (vermoedelijk) sprake is van kindermishandeling. De aanpak is ontwikkeld vanuit onvrede over de gebruikelijke werkwijze in de kinderscherming. Professionals worden bekritiseerd omdat ze of te sterk ingrijpen in gezinnen of niet voldoende doen om kinderen tegen hun ouders te beschermen. Daarnaast vindt er een ommekeer plaats in het denken over gezinnen: professionals zijn niet langer alleen gericht op de tekorten en problemen in gezinnen, maar ook nemen zij sterke kanten en hulpbronnen meer in ogenschouw. Signs of Safety komt hieraan tegemoet en biedt een werkwijze voor professionals in de kinderscherming, waarmee zij een samenwerkingsrelatie met ouders kunnen opbouwen zodat zij gezamenlijk de veiligheid en het welzijn van het kind kunnen bevorderen.

2. Doel

Het doel van Signs of Safety is een samenwerkingsrelatie op te bouwen met gezinnen waar (mogelijk) sprake is van kindermishandeling. Het einddoel van Signs of Safety is veiligheid voor het kind te creëren.

Om veiligheid voor het kind te creëren moet de werker enerzijds vaardig zijn in het gebruik van zijn professionele autoriteit. Anderzijds moet hij in staat zijn om een doelgerichte en coöperatieve relatie gericht op de veiligheid van het kind op te bouwen met het gezin (Turnell & Edwards, 1999).

Het beoogde resultaat van Signs of Safety is dat:

- onveilige opvoedingssituaties voor kinderen sneller en beter gesignaleerd worden;
- hulpverlening sneller en beter verloopt, doordat de werkwijze leidt tot het snel verkrijgen van inzicht in de situatie en duidelijkheid geeft over wat er precies moet veranderen;

- het type hulpverlening minder ingrijpend is (o.a. kan het langdurige uithuisplaatsing voorkomen);
- door de activerende benadering van gezinsleden de doelen van de hulp sneller bereikt zijn;
- er minder heraanmeldingen voor hulpverlening zijn;
- gezinnen meer tevreden zijn over de geboden hulp doordat zij actief participeren en de hulp een duidelijke doelstelling heeft;
- en dat de samenwerking en afstemming van de diverse hulpverleningsinstellingen rondom een kind of gezin beter verloopt doordat zowel het netwerk van het gezin als het hulpverleningsnetwerk worden ingeschakeld om de veiligheid te waarborgen.

3. Doelgroep

Signs of Safety is bedoeld voor gezinnen waar (vermoedelijk) kindermishandeling plaatsvindt of de risico's hierop groot zijn (Turnell & Edwards, 1999). Turnell en Edwards hebben de doelgroep niet nader uitgewerkt.

Voor Signs of Safety bestaan geen indicatie of contra-indicatiecriteria. Het kan ingezet worden bij elk gezin waar een professional te maken krijgt met (mogelijke) onveiligheid van kinderen in het gezin. Dat maakt de benadering onder andere geschikt voor jeugdzorg, jeugdbescherming en de ggz.

Signs of Safety is niet speciaal ontwikkeld voor migrantengroepen. De werkwijze heeft geen speciale faciliteiten (zoals vertaalde instructies of tolken) om migrantengroepen in het bijzonder te kunnen bedienen. Maar doordat het gericht is op samenwerking met het gezin en het netwerk actief betreft, is het uitermate geschikt voor gebruik bij migrantengroepen die uit een 'wij cultuur' komen, zoals bijvoorbeeld Afrikanen en moslims.

4. Aanpak

4.1 Opzet

Het belangrijkste doel van Signs of Safety is hulpverleners ondersteunen bij het opbouwen van een partnerschap met gezinnen waar (vermoedelijk) sprake is van kindermishandeling. Er is sprake van partnerschap wanneer zowel de instelling als het gezin meewerkt om specifieke, wederzijds overeengekomen doelen te bereiken.

De Signs of Safety benadering heeft niet alleen aandacht voor de problemen en risico's in een gezin, maar zoekt naar de balans tussen risico's en veiligheid in een gezin. Om zowel de risico's als de veiligheid in beeld te krijgen maakt een hulpverlener gebruik van het perspectief van alle gezinsleden. De Signs of Safety benadering vraagt van hulpverleners om hun doelen ten aanzien van de veiligheid nauwkeurig en expliciet te formuleren. Hierdoor wordt de mogelijkheid om een doelgerichte samenwerkingsrelatie te ontwikkelen versterkt. De hulpverlener betreft de cliënt actief in het proces, waarmee hij draagvlak creëert voor de oplossingsmogelijkheden. Deze benadering is ontwikkeld vanuit de praktijk van kortdurende therapie, met name oplossingsgerichte kortdurende therapie (Turnell & Edwards, 1999).

Ter ondersteuning van dit proces is er een Signs of Safety Assessment en Planning formulier (het veiligheidsplan). Hierop beschrijft de hulpverlener:

1. waar hij en het gezin (en eventueel anderen, zoals professionals of het sociale netwerk) zich zorgen over maken;
2. welke aspecten op veiligheid duiden (zoals uitzonderingen op de problemen, sterke kanten en hulpbronnen) en
3. wat er moet gebeuren (doelen van de hulpverleningsorganisatie en het gezin en indicatoren die duiden op vooruitgang).

De hulpverlener heeft een aantal vaardigheden nodig om de assessment uit te voeren en dit formulier goed in te vullen:

- een duidelijk onderscheid weten te maken tussen enerzijds schade in het verleden (feiten) en anderzijds gevaren voor de toekomst en complicerende factoren (zorgen);
- en duidelijk onderscheid weten te maken tussen sterke kanten en veiligheid;
- beweringen helder kunnen verwoorden in voor het gezin begrijpelijke taal;
- beweringen richten op specifiek, observeerbaar gedrag;
- vaardig gebruik van zijn autoriteit vanuit de kindbescherming (Turnell, 2008).

De hulpverlener maakt het veiligheidsplan samen met het gezin. Het sociale netwerk van het gezin wordt ingeschakeld bij de uitvoering ervan. Alle betrokkenen krijgen een taak om de veiligheid van het kind te waarborgen. De hulpverlener legt de SMART-afspraken vast in een contract, zodat deze

controleerbaar zijn. Het veiligheidsplan is geen statisch geheel, maar kan aangepast worden, wanneer blijkt dat ouders op een goede manier voor hun kinderen zorgen. Uitgangspunt bij het opstellen van het veiligheidsplan is dat het een plan van het gezin is en dat de hulpverlener hen ondersteunt bij het maken ervan. In de rol van jeugdbeschermer heeft een hulpverlener de taak om te controleren of het kind voldoende veilig is.

4.2 Inhoud

De Signs of Safety benadering vraagt om een basishouding van hulpverleners ten opzichte van gezinnen waarmee zij:

1. de gezinnen respecteren als mensen die het waard zijn om mee te werken;
2. samenwerking met de persoon zoeken, niet de mishandeling;
3. herkennen dat samenwerking mogelijk is, ook daar waar dwang vereist is;
4. herkennen dat elk gezin ook signalen van veiligheid vertoont;
5. de focus op veiligheid vasthouden;
6. de wensen van het gezin leren kennen;
7. op zoek gaan naar details;
8. zich richten op kleine veranderingen;
9. details van een zaak niet verwarren met het beoordelen;
10. keuzes aanbieden;
11. het gesprek met een gezin beschouwen als een mogelijkheid om van gedachten te wisselen.

Deze basishouding helpt hulpverleners om een partnerschap met gezinnen op te bouwen (Turnell & Edwards, 1999).

Een werker heeft zes algemene principes tot zijn beschikking waarmee hij informatie over de capaciteiten van een gezin kan uitlokken, verdiepen en beoordelen:

1. Onderzoek de positie van elk gezinslid ten opzichte van het probleem, de oplossing en de instelling.

Een werker moet inzicht krijgen in hoe gezinsleden denken over wat het probleem is, hoe dat ontstaan is en hoe het opgelost zou kunnen worden. Centraal staan de overtuigingen en waarden van de gezinsleden. Een vraag die de werker zou kunnen stellen, is: “Uit de melding kun je opmaken hoe anderen tegen jullie als gezin en de problemen aankijken. Wat is jullie perspectief op deze situatie?” Of met betrekking tot de oplossing: “Wat maakt dat je denkt dat dit idee een goed plan is dat helpt om de problemen op te lossen?”

2. Zorg dat je uitzonderingen op de mishandeling vindt.

Het vinden van uitzonderingen levert hoop bij zowel de werker als het gezin op en biedt een mogelijke oplossingsrichting. Bovendien geeft het het gezin het gevoel dat de werker met hen wil samenwerken en bekrachtigen in plaats van de verzorging en bescherming van het kind uit handen te nemen. Een voorbeeld van een te stellen vraag om dergelijke uitzonderingen te vinden, is: “Wanneer was de laatste keer dat dit probleem zich voordeed? Hoe is het je gelukt om dit sindsdien te vermijden?”

3. Ontdek sterke kanten en hulpbronnen van het gezin.

Het gaat erom dat een werker duidelijk voor ogen krijgt welke capaciteiten ouders of kinderen hebben om veiligheid te creëren of welke mogelijkheden er in het netwerk van het gezin zijn om hulp in te schakelen om veiligheid van het kind te garanderen. Voorbeeldvragen zijn: “Wat doe je gewoonlijk om met stress om te gaan?” “Wat is er goed aan de relatie met je kind/ vader/ moeder/ broer/ zus?”

4. Richt je op doelen.

Doel van de kindbescherming is om veiligheid voor het kind te creëren. De werker moet erop gericht zijn uitspraken bij ouders uit te lokken hoe zij hun kind die veiligheid (weer) kunnen bieden. De bedoeling is dat de ouder hierbij uitspraken doet over concrete, uitvoerbare ideeën. Als ouders en werker het niet eens zijn over de vermoede mishandeling kan het beter zijn om hen te vragen naar algemene doelen die zij nastreven voor hun kinderen. Een voorbeeldvraag is: “We zien beide de noodzaak om ervoor te zorgen dat het kind veilig is. Wat zijn jouw ideeën hoe we daarvoor kunnen zorgen?” Of: “Wat denk je dat jij of je partner, kind of andere familieleden eraan kunnen doen om de veiligheid te vergroten?”

5. Meet de veiligheid en vooruitgang en maak die zichtbaar voor het gezin.

Een bruikbaar instrument dat de werker hiervoor tot zijn beschikking heeft, zijn vragen waarmee ouders of kinderen op een schaal van 1 tot 10 beoordelen hoe zaken ervoor staan. Juist ook wanneer een werker in gesprek is met kinderen blijken dergelijke schaalvragen goed bruikbaar en waardevolle informatie op te leveren. Het biedt kinderen de mogelijkheid om hun eigen beoordeling van de situatie weer te geven. Een vraag voor een kind zou kunnen zijn: “Op een schaal van 1 tot 10, hoe veilig voel je je als je thuis bent?” En als vervolg hierop: “Wat zou er moeten gebeuren om ervoor te zorgen dat dat beter wordt?”

6. Beoordeel de bereidheid, het vertrouwen en de capaciteiten van het gezin om de plannen om te veranderen uit te voeren.

Voordat een gezin verandert, is er een aantal dingen nodig: de bereidheid om te veranderen, de vaardigheden om die veranderingen te kunnen uitvoeren en het vertrouwen dat een plan kans van slagen heeft om een positieve verandering teweeg te brengen. Ook hierbij kan een schaal van 1 tot 10 een nuttige rol vervullen. Bijvoorbeeld: “Op een schaal van 1 tot 10, hoeveel vertrouwen heb je erin dat dit de problemen verbetert?” (Turnell & Edwards, 1999).

Turnell en Edwards (1999) beschrijven voor elke fase van het werk van de kinderbescherming voorbeelden van vragen die een werker volgens de Signs of Safety benadering kan stellen. Zij gaan in op het contact met de melder bij de eerste aanmelding van een zaak, het beoordelen van de situatie, het eerste bezoek aan of contact met de ouders, het ontwikkelen van een gezamenlijk plan om veiligheid van het kind te garanderen en doorgaand casework en behandeling.

5. Onderbouwing

De grote uitdaging voor de kinderbescherming ligt erin om een manier te vinden die enerzijds de ernst van de (vermoede) kindermishandeling aan de orde stelt en anderzijds tegelijkertijd de mogelijkheid om samen te werken met het gezin maximaliseert (Turnell & Edwards, 1999).

In de meeste gevallen komen gezinnen niet vrijwillig in aanraking met de kinderbescherming. Dit maakt het opbouwen van een samenwerkingsrelatie moeilijker, terwijl dit essentieel is gezien de ernst van de problemen en de noodzaak om de veiligheid van het kind zeker te stellen (Turnell & Edwards, 1999).

Het risico bestaat in de kinderbescherming dat gezin en hulpverleners gefixeerd raken op de problemen en tekortkomingen, waardoor ook de samenwerking stagneert. Wanneer gezinnen in aanraking komen met de kinderbescherming, zijn de problemen in het gezin ernstig en complex. Als hulpverleners vervolgens uitsluitend focussen op de problemen bestaat de kans dat zij het uitzichtloze perspectief van het gezin overnemen. Dit verhindert de mogelijkheid om het probleem aan te pakken. Ook belet het de samenwerking, omdat het gezin geen vertrouwen krijgt in de mogelijkheden van de hulpverlener om samen met hen de problemen aan te pakken en op te lossen (Turnell, 2004).

Voor een constructieve relatie tussen het gezin en de hulpverlener is het essentieel dat de relatie doelgericht is. Een constructieve en doelgerichte relatie wordt bereikt door gezamenlijk te kijken naar zowel problemen als sterke kanten in het gezin (Turnell, 2004). Turnell veronderstelt dat een hulpverlener de risico's en gevaren in een gezin het beste samen met het gezin kan inschatten, omdat het gezin de expert is over het werkelijke functioneren van de diverse gezinsleden (Turnell, 2004). Uit onderzoek blijkt dat een relatie gebaseerd op samenwerking en vertrouwen bevorderd wordt door de houding van de hulpverlener. Openstaan voor het perspectief van de ouders op de problemen draagt eraan bij dat zij meewerken aan het verhelpen van de onveilige situatie voor het kind (Turnell & Edwards, 1999).

Een positieve relatie tussen de hulpverlener en de ouders ontwikkelt zich gemakkelijker, wanneer de ouders begrijpen dat de hulpverlener samen met hen de veiligheid van het kind wil herstellen in plaats van dat hij het kind bij hen wil weghalen. Om de veiligheid te versterken heeft de hulpverlener professionele vaardigheden nodig, waarmee hij het gedrag van de ouders kan beïnvloeden. Dit kunnen bijvoorbeeld technieken uit de cognitieve gedragstherapie zijn, waarmee ouders vaardigheden leren. Daarnaast moet hij ook over een zekere mate van persoonlijke warmte beschikken en vaardig zijn in het ontwikkelen van relaties die gekenmerkt worden door respect en zorg (Turnell & Edwards, 1999).

Volgens Turnell en Edwards (1999) is het voor een goede praktijk van kinderbescherming belangrijk dat:

- er respect voor en vertrouwen in het gezin is;

- er waar mogelijk gebruik gemaakt wordt van het standpunt van het gezin;
- de samenwerking tussen professional en gezin vanaf het begin vormgegeven wordt;
- de nadruk ligt op de sterke kanten van het gezin.

Signs of Safety is gebaseerd op de (kortdurende) oplossingsgerichte therapie. Oplossingsgerichte therapie richt zich op de sterke kanten van een cliënt, omdat verondersteld wordt dat het werken met de hulpbronnen van een cliënt constructiever is, dus tot betere resultaten leidt, dan werken met zijn tekorten en problemen. Het uitgangspunt van oplossingsgerichte therapie is dat individuen de capaciteit hebben om zelf oplossingen voor hun problemen te bedenken. De belangrijkste taak van de hulpverlener is om de cliënt dit intrinsieke potentieel te helpen ontdekken en de cliënt in een positieve richting te leiden die de cliënt samen met de hulpverlener definieert. Het is niet nodig voor de oplossing om het probleem tot op de bodem uit te diepen.

Centraal in oplossingsgerichte therapie staat het identificeren van de sterke kanten van de cliënt. Dit helpt de samenwerkingsrelatie tussen hulpverlener en cliënt op te bouwen en te versterken, zorgt ervoor dat de cliënt vertrouwen in en respect voor de hulpverlener krijgt en maakt dat zij zich samen kunnen richten op competenties die de cliënt al heeft om doelen van de behandeling te bereiken.

De belangrijkste aannames voor een oplossingsgerichte hulpverlener zijn:

- Als iets niet werkt, doe dan iets anders, en als iets werkt, doe daar dan meer van;
- Cliënten hebben sterke kanten en hulpbronnen om te veranderen;
- Problemen worden beschouwd als wegversperingen als gevolg van beperkte herkenning van alternatieven en niet als symptomen van onderliggende pathologie;
- Een kleine verandering in een aspect van een probleem kan het begin zijn van een oplossing;
- Samenwerking en de focus op toekomstige mogelijkheden en oplossingen versterken verandering

(Cepeda & Davenport, 2006).

Naast de samenwerking is het in de kindbescherming belangrijk niet uit het oog te verliezen dat de veiligheid van kinderen in het geding is. Daarom moeten hulpverleners in staat zijn om hun autoriteit zorgvuldig te kunnen uitoefenen, op een constructieve manier een oordeel te vormen over de situatie en een vragende houding te hebben ten opzichte van het gezin. Dit betekent dat de hulpverlener duidelijk is over het gezag dat hij heeft vanuit de instelling, bijvoorbeeld dat hij kan beslissen over een uithuisplaatsing. Een hulpverlener in de kindbescherming beoordeelt altijd de situatie, maar moet hierover altijd expliciet zijn naar gezinnen. De vragende houding van de hulpverlener blijkt uit het feit dat hij expliciet is over zijn rol, zorgen en verwachtingen terwijl hij tegelijkertijd toetst bij het gezin (en andere hulpverleners) of zijn beoordelingen kloppen en of zijn handelen hiermee in overeenstemming is. Dit draagt bij aan zowel een goede samenwerking als de veiligheid van het kind (Turnell & Edwards, 1999).

Samenvatting onderbouwing

Door een goede samenwerkingsrelatie tussen hulpverlener en gezin, waarbij het gezin aangespoord wordt om mee te denken over hoe een onveilige situatie voor het kind opgeheven kan worden en gestimuleerd wordt oplossingen te zoeken die aansluiten bij sterke kanten en bestaande hulpbronnen, wordt een duurzame oplossing gezocht waarin het kind thuis veilig kan opgroeien en ontwikkelen.

6. Buitenlands effectonderzoek

De langst lopende en meest volledige implementatie van Signs of Safety is in Olmsted County (Minnesota, USA). De vernieuwingen in de county gingen verder dan alleen de invoering van Signs of Safety. (De onderzoeksrapportage maakt niet duidelijk waaruit de vernieuwingen bestaan.)

Gezinnen waar een kind mogelijk mishandeld werd, ontvingen na de aanmelding en voorafgaand aan het proces bij de rechtbank een case planning conferentie gebaseerd op Signs of Safety. Deze bijeenkomst van hulpverleners, het gezin en eventueel het sociale netwerk van het gezin is bedoeld om gezamenlijk tot een plan te komen om de veiligheid van het kind zeker te stellen. Uit een evaluatie bij deelnemende gezinnen blijkt dat zij zich gerespecteerd voelen en dat zij de indruk hebben een belangrijk aandeel in het proces te kunnen leveren. De samenwerking tussen de hulpverleners enerzijds en het gezin en het netwerk anderzijds verbeterde, wat resulteerde in snellere toegang tot de nodige hulp. Het gezin merkte eerder familieleden en vrienden als mogelijke bronnen van hulp aan. Ook gezinnen met veel problemen konden met de nodige ondersteuning succesvol deelnemen aan de case planning conferentie. Zowel ouders als kinderen voelden zich op

een positieve manier betrokken bij het proces (Lorhbach & Sawyer, 2004).

De hervormingen in de werkwijze van de kinderscherming leverde niet alleen een grotere tevredenheid van gezinnen op. In twaalf jaar tijd verdrievoudigde het aantal kinderen dat de jeugdzorg (Child and Family Services) hielp, halveerde het aantal kinderen dat uit huis geplaatst werd en halveerde het aantal gezinnen dat voor de rechter moest verschijnen voor een mogelijke kinderschermingsmaatregel (Turnell, 2008).

Westbrook (2006 in Turnell, 2008) heeft in Carver County (Minnesota, USA) een kwalitatief onderzoek naar de impact van Signs of Safety gedaan. De tevredenheid over de hulp bleek hoger bij gezinnen die met Signs of Safety te maken kregen. Ook verbeterden de vaardigheden van hulpverleners, vooral in het bieden van keuzemogelijkheden en het betrekken van ouders bij opstellen van een veiligheidsplan. Hoewel de invoering van Signs of Safety nog te kort was om al significante veranderingen in uitkomsten in kinderschermingszaken te zien, duiden de eerste cijfers erop dat het aantal zaken waar ouders het gezag over hun kind ontnomen werd afnamen en dat minder kinderen uit huis geplaatst werden.

Gumbleton (1997 in Turnell & Essex, 2006) onderzocht bij 38 kinderen de effecten van Signs of Safety. Hij zette de resultaten af tegen eerder onderzoek naar groepen die de traditionele benadering ondergingen. Om de recidive van kindermishandeling te onderzoeken volgde hij kinderen tot twee jaar na de aanmelding. Recidive bij de groep kinderen in de Signs of Safety benadering nam af tot 7%. De recidive bij de traditionele benadering ligt tussen de 20% en 40%.

Goede onderzoeksrapporten ontbreken, waardoor het niet altijd goed mogelijk is om het onderzoeksdesign en de resultaten te beschrijven. Zo is in het onderzoek van Lorhbach en Sawyer (2004) niet duidelijk welke bijdrage Signs of Safety heeft aan het totale pakket van vernieuwingen.

7. Uitvoering

Signs of Safety wordt gebruikt in de kinderscherming. De Bureaus Jeugdzorg Drenthe en Zeeland, met name de Advies- en Meldpunten Kindermishandeling, maken gebruik van deze benadering om aangemelde gezinnen te onderzoeken. De bedoeling is dat ook de jeugdbescherming, de toegang en het casemanagement Signs of Safety gaan gebruiken.

In de Deltamethode (de werkwijze van de gezinsvoogdij) zijn de principes van Signs of Safety verwerkt.

Ook andere instellingen, waaronder GGZ Drenthe (klinische gezinsbehandeling), Altra (jeugdzorg in Amsterdam) en de Raad voor de Kinderscherming in Zwolle, voeren Signs of Safety uit.

Ook De Waag, een instelling voor forensische psychiatrie, gebruikt de benadering onder de naam Veilig Samen Verder.

Signs of Safety is ontwikkeld in Australië. De Nederlandse werkwijze komt overeen met die in Australië.

7.1 Eisen ten aanzien van opleiding

Turnell en Edwards (1999) doen geen uitspraken over de training die nodig is voor een juist gebruik van Signs of Safety.

Turnell meent wel dat het belangrijk is om hulpverleners goed te trainen. Het volledige trainingsprogramma beslaat vijf dagen over een periode van vier weken. De eerste twee dagen zijn vooral gericht op algemene principes van oplossingsgerichte kortdurende therapie. De volgende twee dagen gaan specifiek in op Signs of Safety. De nadruk ligt sterk op oefenen van vaardigheden en praktijkvoorbeelden van hulpverleners met ervaring in het werken met Signs of Safety. De laatste trainingsdag is bedoeld als terugkomdag om successen met elkaar te delen en vragen en problemen te kunnen bespreken.

Een ander, belangrijk onderdeel van training is dat hulpverleners regelmatig (minimaal elke twee weken) twee uur intervisie hebben rondom casuïstiek. Deze intervisiebijeenkomsten moeten voorgezeten worden door een persoon die het oplossingsgericht werken goed in de vingers heeft en die de focus op veiligheid weet te houden.

7.2 Eisen ten aanzien van overdracht en implementatie

Er is geen handleiding of protocol voor overdracht of implementatie.

7.3 Eisen ten aanzien van kwaliteitsbewaking

De wijze van kwaliteitsbewaking wordt bepaald door de uitvoerder.

7.4 Kosten van de interventie

Er zijn geen gegevens bekend over de kosten en/of tijdsinvestering van professionals.

Literatuur

- Cepeda, L.M. & Davenport, D.S. (2006). Person-centered therapy and solution-focused brief therapy : an integration of present and future awareness. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 43 (1), 1-12.
- Lohrbach, S. & Sawyer, R. (2004). Creating a constructive practice: Family and professional partnership in high-risk child protection case conferences. *Protecting Children*, 26, 26-35.
- Turnell, A. & Edwards, S. (1999). *Signs of Safety: A solution and safety oriented approach to child protection casework*. New York/London: W.W. Norton & Company.
- Turnell, A. & Edwards, S. (1997). Aspiring to partnership: The Signs of Safety approach to child protection. *Child Abuse Review*, 6, 179-190.
- Turnell A. & S. Essex (2006). *Working with 'Denied' Child Abuse. The resolutions approach*. Maidenhead: Open University Press.
- Turnell, A. (2008). *Adoption of Signs of Safety as the department for child protection's child protection practice framework*. Government of Western Australia: Department for Child Protection.
- Turnell, A. & Edwards, S. (2009). *Veilig opgroeien : de oplossingsgerichte aanpak Signs of Safety in jeugdzorg en kinderscherming*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.