

GEWELDLOOS VERZET IN MFC SINT FRANCISCUS

Hoe voer je geweldloos verzet in? Een inspirerende praktijk van MFC Sint Franciscus.

Wat is de praktijk?

Het MFC Sint Franciscus (GHZ) besloot 3 jaar geleden om geweldloos verzet (GV) in te voeren. Dit pedagogisch programma is ontwikkeld door Haim Omer. Het is zijn antwoord op klassieke opvoedingspatronen als straffen en belonen. Op de slingerbeweging van autoritair opvoeden naar *laisser-faire*. GV is betrekkelijk nieuw en heeft veel voeten in de aarde. Maar met een goed plan vergemakkelijk je de implementatie. Elke De Groote geeft uitleg bij het plan van MFC Sint Franciscus.

Doel

Het doel van dit pedagogisch programma is vermijden dat agressief en destructief gedrag van kinderen en jongeren escaleert.

Kenmerken

- GV vertrekt vanuit een basishouding van geweldloos communiceren. Dit wil zeggen: grenzen aangeven zonder zelf verbaal of fysiek agressief te worden.
- De omgeving steunt het programma. Een ouder, voogd, begeleider staat er niet alleen voor.
- Een netwerk van volwassenen sluit zich om het kind of de jongere. Ze stellen grenzen en benadrukken dat ze er altijd zijn voor het kind of de jongere. Ondanks zijn agressief of destructief gedrag.
- GV is uitgebreid met het concept van Nieuwe Autoriteit. Het focust op wat volwassenen kunnen veranderen in hun handelen. Niet hoe het kind of de jongere moet veranderen.
- Een toolkit met type interventies maken GV concreet

Geweldloos verzet in het MFC

Elke vertelt: 'Ongeveer 3 jaar geleden wekte GV interesse op bij onze psychiater en gezinsbegeleidster. Zij brachten hun enthousiasme over en het beleid besliste om GV in te voeren. De zorgcoördinator en ikzelf kregen de opdracht om het proces op te starten. We kregen 4 uur per week vrij. En werden ondersteund door een stuurgroep.'

De 2 projectleiders werden ondergedompeld in een GV bad. Ze kregen vorming van de Bascule, een Nederlandse instelling voor kinderpsychiatrie. En de beide projectleiders gingen naar Israël voor een opleiding.

Van pilootproject naar de leefgroep

Elke: 'We startten met 2 pilootgroepen. Een team waar we rechtstreeks bij betrokken waren. En een team waar we wat verder vanaf stonden. Na het pilootproject bekeken we hoe het verder moest. Een objectieve evaluatie was moeilijk. Het al dan niet slagen hangt van erg veel factoren af: de samenstelling van het team, veranderingen in de leefgroep of personeelsverloop. Wat op een bepaald moment wel werkt, is later niet meer zo vanzelfsprekend.

Tijdens het Pilootproject kregen de andere leefgroepen de opdracht om iets te doen met GV. Bijvoorbeeld een boek lezen. Of er een activiteit rond doen. Het pilootproject wakkerde ondertussen interesse aan bij de andere leefgroepen.

We stelden vast dat het makkelijker loopt als je een trekker hebt die deel uitmaakt van het team. En dat naast de begeleiders ook leidinggevenden, therapeuten en andere stafleden mee moeten zijn. Hun mandaat moet je echt voelen. Krediet krijgen om te mogen experimenteren is erg belangrijk.'

Sinds september 2012 is GV in alle 18 leefgroepen ingevoerd.

Hindernissen

GV implementeren liep niet van een leien dakje. Er was veel weerstand. En personeelswissels maakten het soms moeilijk.

Dit laatste vingen ze op met een onthaalbeleid waarin GV z'n plek kreeg. Nieuwe werknemers volgen een tweedaags vormingstraject. GV maakt daar deel van uit. Verder vertrouwen ze erop dat collega's hun kennis en vaardigheden aan elkaar doorgeven. En bij sollicitaties wordt sowieso gepeild naar een basishouding van geweldloze communicatie.

Kartrekkers van het MFC Sint Franciscus

Alle 18 leefgroepen hebben elk een trekker, kartrekkers genoemd. Zij werden door de 2 projectleiders opgeleid. Er waren twee belangrijke voorwaarden: het is een vrijwillige keuze en het mag geen hoofdbegeleider of teamcoach zijn. Dit om de afstand tussen trekker en de rest van het team te verkleinen.

Vaardigheden van een kartrekker

Kartrekkers zijn gedreven en communicatief. Het zijn enthousiaste vertegenwoordigers van GV en hebben de basishouding van geweldloos communiceren in zich. Ze zijn enthousiast en toch kritisch. Ze geloven erin en kunnen het gedachtengoed op een beklijvende manier overbrengen.

Hun opdracht

Kartrekkers waken over het leerproces en houden de vlam brandend. Ze zijn een aanspreekpunt voor elke begeleider en een barometer van GV in de leefgroep. Welke noden heeft het team? Waar botsen ze op? Wat loopt goed? Signalen geven ze door aan de projectleider en de stuurgroep. Een brug tussen basis en beleid.

Het zijn geen supermensen: ze zijn niet alwetend en hoeven niet alles zelf op te lossen. Ze zijn een voorbeeld en dragen de visie en maatregelen van GV uit. Ze zijn bereid om out of the box te denken. Bijvoorbeeld hoe GV kan werken in een ander team. Of met een andere doelgroep. Zo'n kruisbestuiving is heel waardevol.

Begeleiders handelen vaak onbewust volgens de regels van GV. Als kartrekkers dit benoemen lucht dat op. Zeker als begeleiders nog onzeker zijn.

Steun voor de kartrekkers

De kartrekkers worden ondersteund door de projectleiders en de teamcoach. Ze kregen elk een opleiding. Ze kunnen steeds terecht met vragen. De teamcoach zorgt voor de praktische ondersteuning: een uurtje GV op een teamvergadering agenderen en een uur vrijmaken per week in het uurrooster.

Er is een maandelijkse kartrekkersbijeenkomst. Het is een plek voor vorming en intervisie. Om cases en het leerproces van het team te bespreken.

Over weerstand

De nieuwe richtlijnen van GV botsten op weerstand. 'Mogen we nog straffen?' 'We deden het altijd op onze manier en nu moet het ineens anders?' Begeleiders wisten niet goed meer wat van hen verwacht werd. Of twijfelden aan het nut van GV.

Schep een veilig kader

Elke: 'Alles begint met een veilige omgeving. We laten weten dat experimenteren en fouten maken mag. Kartrekkers hebben een voorbeeldfunctie maar zijn niet perfect. Dat stelt gerust. We voorzien tijd om regelmatig te oefenen. En we raken zo weinig mogelijk aan vertrouwde modellen, methodieken of technieken. Wat werkt, kan je behouden. Ik denk dat het belangrijk is dat alles wordt benoemd vanuit GV. Bekijk wat er al goed loopt vanuit een GV-bril en maak zo de taal van GV herkenbaar.'

Het MFC merkte op dat ze beter met concrete zaken beginnen. De basishouding blijft het begin van alles. Maar hoe maak je deze houding herkenbaar voor het team? Zonder dat ze het gevoel hebben dat ze alles ineens moeten veranderen. Praktische en concrete methodieken met duidelijke instructies bieden hierbij houvast.

Zorg voor een warme ondersteuning

Elke: 'Nabijheid werkt. Kartrekkers staan in de groep. Collega's voelen hun betrokkenheid, ze krijgen meer krediet en kunnen makkelijker bijsturen. Verandering introduceren door een lid van het team voelt comfortabeler aan. Zet successen in de verf. Al zijn ze klein of onbedoeld. Sommige acties die medewerkers uit zichzelf doen, passen perfect in het plaatje van GV. Maak mensen hiervan bewust.'

Wees duidelijk in wat je verwacht

GV werd vanaf het begin duidelijk aangekondigd. De werkwijze werd opgenomen in sollicitaties. Elke: 'Op een bepaald moment moet je aandringen om GV te gebruiken. Het is een duidelijke beleidskeuze.'