

Icoba-reflecties over het

Onderzoek naar werkzame methodieken binnen de bijzondere jeugdbijstand ter continuering van de hulpverlening die door agressie bedreigd wordt.

Tussen december 2011 en mei 2012 voerde de KHLim dit onderzoek uit in opdracht van het Agentschap Jongerenwelzijn van de Vlaamse overheid. Om de onderzoeker te ondersteunen tijdens haar werk, werd een stuurgroep opgericht. Met daarin vertegenwoordigers van de opdrachtgever, de KHLim en ook vanuit Icoba.

De grotere context van het onderzoek is het expertiseplatform jeugdzorg dat een reeks onderzoeksvoorstellen had ontwikkeld rond effectiviteit en efficiëntie in de bijzondere jeugdbijstand. Deze onderzoeken werden op 23 oktober voorgesteld en becommentarieerd tijdens een studiedag. Ook aan Icoba werd gevraagd een bijdrage te doen over het onderzoek waar we aan meewerkten. De tekst hieronder is een weergave van de Icoba reflectie op het onderzoek.

1. Methodieken met als doel om door agressie bedreigde hulpverlening verder te zetten?

Na de eerste vergadering van de stuurgroep weet ik nog dat ik met Joke, de onderzoeker, en Ilse, de projectleider, op het perron van Brussel-Noord stond. Joke had al heel veel literatuur doorploegd. En was nog geen enkele methodiek tegen gekomen met het specifieke doel bedreigde hulpverlening verder te zetten. Andere methodieken genoeg. En op de een of de ander manier leek ons dat niet eens zo verwonderlijk. Ik zie daar een belangrijke reden voor.

Of een hulpverleningssituatie of –relatie dreigt opgeblazen/beëindigd te worden omdat agressie in het spel is, hangt van verschillende zaken tegelijk af:

- de betekenis van de agressie: wat is de functie/betekenis van het gedrag (uiting van frustratie, instrumenteel gedrag)? Wat heeft het gedrag uitgelokt? Waar was het op gericht? Hier is ook een link met problematieken zoals bvb pathologie, druggebruik.
- denk ook aan aspecten van frequentie, intensiteit...
- ook mogelijkheden en bereidheid tot herstel spelen mee (niet enkel relationeel)
- maar evengoed grenzen van de organisatie (medewerkers, teams en het geheel); en deze verschillen van organisatie tot organisatie. Waar de een zegt: 'hier houdt het voor ons op' zegt een ander 'hier zien we toch nog mogelijkheden'.
- het hulpverleningsbeleid van de organisatie

Dus, niet enkel het al of niet hanteren van methodieken maakt dat organisaties zich soms de vraag stellen of een bepaald hulpverleningstraject moet stoppen of niet.

In verband met die grens van de organisatie nog even een kanttekening.

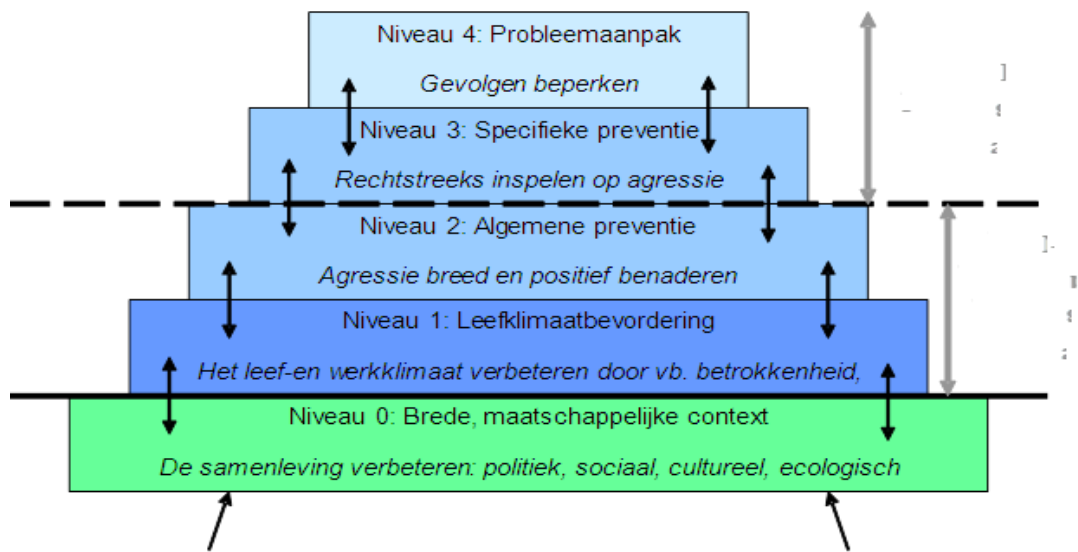
Je voelt al aan dat het niet evident is om methodieken als garantie in te zetten om hulpverleningssituaties of- relatie te redden of te vrijwaren van stuklopen. We horen het af en toe: een gelijke of gelijkaardige methodiek kan in de ene organisatie de breuk niet voorkomen en in een andere schijnbaar wel.

Wat maakt dat een organisatie op een gegeven moment beslist te zeggen dat het niet verder kan? Wanneer agressie zich voordoet (en zeker wanneer het gaat over straffe feiten) zijn we soms geneigd om toe te geven aan een soms luid gehoorde roep naar veiligheid, rust... en vergeten we soms te kijken wat onze visie op werken met jongeren ons zegt. Staat verder werken of niet met deze jongere in lijn met hoe wij onze hulpverlening willen aanbieden? En ook het omgekeerde gebeurt. Het is dus altijd belangrijk te waken over het evenwicht tussen de zorg voor cliënten en de zorg voor medewerkers.

2. Om verder te gaan op het vorige haal ik de preventiepiramide van Johan Deklerck er bij.

Ze laat toe om maatregelen die we inzetten met preventie in het achterhoofd, te ordenen. Het handige van Johans instrument is dat het op verschillende dimensies ordening mogelijk maakt. Een van die dimensies is de gerichtheid van de acties die we inzetten in het kader van agressiebeheersing.

In de lagere regio's van de piramide lijken de meeste methodieken goed te gedijen. Omdat een groot deel van de methodieken inspeelt op minstens het niveau van algemene preventie van agressie. En in heel wat methodieken ook ingezet wordt op communicatieve vaardigheden, betrokkenheid, begrip voor elkaar... zaken die we in het niveau van de leefklimaatbevordering terugvinden. De aanpak van agressie-incidenten staat hier niet echt centraal. Wèl, er voor zorgen dat er in interacties tussen jongeren, begeleiders en andere betrokken een sfeer bestaat die er voor zorgt dat er positief en respectvol met elkaar wordt omgegaan.



Aanpak van agressie staat echter wel centraal boven in de preventiepiramide. Probleemgerichtheid is hier veel hoger. Dit is het niveau van het voorkomen en herstellen van schade. Agressie doet zich hier acuut en vaak individueel voor. Het is net hier dat organisaties het dichtst in de buurt van hun grenzen komen. Ook al wordt algemeen gewerkt met een specifieke methodiek; op zich biedt die niet voldoende houvast om een dreigende breuk al dan niet te voorkomen.

Wat denken we hier uit te kunnen afleiden? Dat methodieken pas genoeg houvast bieden wanneer:

- Het hanteren ervan gebaseerd is op een wel overwogen keuze van de organisatie. Een keuze die bovendien best aansluit bij:
 - De visie op hulpverlening van de organisatie (ook de theoretische kaders)
 - De identiteit/eigenheid van de organisatie en haar personeel
 - De competenties van de medewerkers
 - Wie zijn de jongeren voor wie wij werken
 - ...
- Die keuze ingebed is in het ruimere beleid dat de organisatie voert op het vlak van onder andere personeel en aanwerving, vorming, zorg voor welzijn van medewerkers... Op die manier geraakt een methodiek structureel verbonden met de organisatie als geheel.
- Ze een zo breed mogelijke scope hebben. Dat wil zeggen dat de methodiek toelaat dat er integraal wordt gewerkt. Met andere woorden dat het mogelijk is om alle betrokkenen met dezelfde methodiek te bereiken. Ideaal zou ook zijn om te streven naar een maximale integratie van aspecten van preventie, interventie, opvang/nazorg en herstel in ons methodieken-arsenaal.

3. Algemeen werkbare factoren in methodieken.

In het rapport worden wetenschappers aangehaald die stellen dat de impact van algemeen werkbare factoren tot tweemaal groter zou kunnen zijn dan de specifiek werkbare. Ik overloop de lijst even met jullie:

- Goede kwaliteit van de relatie cliënt – behandelaar
- Aansluiten bij de motivatie van de cliënt (vraaggericht – oplossingsgericht – participatief werken)
- Een goede structurering van de interventie
- Goede fit van de aanpak met het probleem en de hulpvraag; het belang van goed verkennen en niet zomaar snel even toepassen van een methodiek.
- Uitvoering van de interventie zoals deze uitgevoerd dient te worden
- Professionaliteit van de behandelaar
- Goede werkomstandigheden voor de behandelaar; die je best heel ruim bekijkt (cfr. welzijnswet) met aandacht voor zowel de arbeidsomstandigheden, -verhoudingen, -voorwaarden en –inhouden.

Het valt op de deze factoren eerder in de lagere regio's van de preventiepiramide te plaatsen zijn. En laat nu net deze lagere lagen van de piramide meer garant staan voor een bredere en meer diepgaande impact van methodieken op het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag.

Het gaat bij deze factoren onder andere ook over de basishouding van de hulpverlener als belangrijke voorwaarde om open en vooral gelijkwaardig met jongeren en hun context om te gaan. Elementen daarvan zijn:

- respect
- aanvaarding
- echtheid
- empathie
- flexibiliteit
- beschikbaarheid
- geweldloze weerbaarheid en communicatie
- verwondering of het “niet weten” (bewust zijn van je eigen referentiekaders en de invloed die ze hebben op hoe je naar anderen kijkt)

Het is duidelijk zijn dat zonder deze basishouding eender welke methodiek al snel vervalt tot een onpersoonlijk en koud protocol. Dat daardoor minder kansen heeft om te “pakken”.

In de lijst van algemeen werkbare factoren staat ook een aspect dat te maken heeft met discipline. Doen wat moet gedaan worden, zoals het omschreven staat. Maar die discipline heeft ook te maken met de juiste indicatie van de methodiek. Hier bedoelen we een match met de methodiek die je gaat inzetten maar ook met de visie op hulpverlening en ondersteunen. In sommige van de fiches in het rapport heeft Joke trouwens ook tegenindicaties opgenomen.

Verder staan tussen de werkzame factoren ook factoren die te maken hebben met de arbeidsomstandigheden van de hulpverlener. Wanneer methodieken zomaar binnen worden gehaald, is de kans heel groot dat ze een stille en wie weet zelfs snelle dood sterven. De boodschap hier is duidelijk: de keuze om te opteren voor deze of een andere methodiek moet ingebed zijn in een ruimer kader. Je visie op hulpverleners, op agressie, op welzijn van medewerkers, op je identiteit...

4. De uitdagingen uit het onderzoek.

- Meer onderzoek naar effectiviteit van praktijken in Vlaanderen:
We denken dat het een goede zaak is om dit onderzoek aan te moedigen. En dat het bovendien belangrijk is om de impact van de algemeen werkzame factoren niet uit het oog te verliezen en mee in het onderzoek te betrekken.
- Ondersteuning bij implementatie praktijken
Ik denk dat die ondersteuning er uit kan bestaan dat organisaties beroep doen op een vorm van begeleiding die hen helpt om hun visie op agressiebeheersing concreet te maken en te verbinden met andere beleidsdomeinen.
Hierbij denk ik ook dat het stimuleren van train-de-trainer programma's op haar plaats is. Hou daar rekening mee als je vormingsinitiatieven opzet in je organisatie. Daarom denk ik ook dat we deze aanbeveling kunnen verbinden met de vierde (vormingsuren en -budgetten voorzien). De injectie die het sociaal fonds doet via Icobra is al een eind de goede weg op, ik denk echter dat waar mogelijk bijkomende middelen moeten gezocht worden.
- Een basismodule waarin werkzame factoren van verschillende praktijken gebundeld zijn is op zich een goed idee. Toch wil ik hier verwijzen naar wat ik eerder al zei rond basishouding en inbedding. Een oproep dus om niet enkel in te zetten op methodieken en stappenplannen zonder ze een gedragenheid te geven, of, in het geval van een onderwijssetting, studenten daarop ook attent op te maken. Tegelijk opletten dat we studenten niet opzadelen met de illusie dat methodieken almachtig zouden zijn. En evenmin studenten, op voorhand, door te sterke aandacht voor agressie, degouteren van te werken in onze sector.
- Samenwerking stimuleren en faciliteren.
We denken dat we daar zwaar moeten op inzetten. En niet enkel binnen onze sector; ook over de muren van de bijzondere jeugdbijstand gaan kijken, loont.
We zien hier zowel voor de subsidiërende overheid als voor de sociale partners een rol.
Initiatieven zoals het wissellieren is een mooi voorbeeld van een initiatief om uitwisseling en samenwerking mogelijk te maken. Wij weten dat er op lokaal niveau mooie voorbeelden van vruchtbare samenwerkingen te vinden zijn.
Icobra is ook een voorbeeld van initiatief dat vanuit de sociale partners werd opgezet. Een van de acties die er nu bij ons loopt is de zoektocht naar inspirerende praktijken. Die in een databank op onze website terecht gaan komen; met koppeling naar de voorzieningen die daartoe toestemming gaven.