



Voortgezette jeugdhulp: Vrijwillig maar niet vrijblijvend?

Een oplossingsgerichte, cognitief systeemtherapeutische kijk op
hulpverleningstrajecten van jongvolwassenen in begeleidingstehuis Home
Philippe Speth

Eindwerk ter afronding van de vierjarige opleiding in de oplossingsgerichte cognitieve en
systemische psychotherapie aan het Korzybski-instituut

Ouders die tegen hun kinderen zeggen
'het is hier toch geen hotel?'
onderschatten de ernst van de situatie.
Hun gasten betalen namelijk helemaal niets
en zijn voorlopig nog niet uitgecheckt.

OM
DENKEN

Uit ons boek
Omdenken in opvoeding

Kaat De Hondt
Academiejaar 2023-2024
4^{de} jaar Antwerpen

Voorwoord

In 2018 studeerde ik af als orthopedagoge aan de KU Leuven. Mijn eindstage mocht ik doen in Home Philippe Speth, een kleinschalig begeleidingstehuis in Kapellen, waar ik na mijn afstuderen tot mijn groot geluk aan de slag kon als pedagogisch coördinator.

Ik ontmoette in 2019 mijn huidige partner die op dat moment zijn tweede jaar Oplossingsgerichte cognitieve systeemtherapie volgde aan het Korzybski instituut. Via mijn werk maakte ik kennis met Signs of safety en Nieuwe autoriteit, waar ook het oplossingsgericht gedachtegoed in is terug te vinden. Na eerst wat van het werkveld te proeven, kreeg ik terug zin om aan een opleiding te starten en schreef ik me in bij Korzybski. In het derde jaar van de opleiding koos ik o.a. voor de verdiepingsmodules integrale jeugdhulp en adolescenten. Het uitwisselen met collega-studenten in het werkveld bracht interessante discussies en nieuw uit te proberen interventies in de eigen werksetting. Ik heb het volgen van de opleiding bij Korzybski altijd ervaren als leren vanuit goesting in een psychologisch veilig klimaat met veel respect voor elkaar, anders dan de toch wel op prestatiegerichte opleiding aan de universiteit waar leren soms gevoed werd vanuit angst om niet te slagen.

Afgelopen vier jaar leerde ik belangrijke lessen voor een gelukkig leven. Ik leerde over dankbaarheid en hoe de kans te vergroten dat een ander nog eens iets tevredenstellend voor je doet. Met een eindwerk over een actuele probleemstelling in mijn werksetting wil ik iets teruggeven aan mijn werkgever. Ik ben zowel mijn vorige directeur als de huidige directeur enorm dankbaar voor het geloof in de meerwaarde van het oplossingsgericht gedachtegoed in ons begeleidingstehuis. Ik ben hen dankbaar voor de aanmoedelingen en het geloof in mijn kunnen. Dat merkte ik aan de flexibiliteit die ik genoot om opleidingsdagen te kunnen volgen, aan het met interesse luisteren naar wat ik heb opgestoken afgelopen jaren en de financiële steun.

Ik ben ook dankbaar dat ik bij Tejo aan de slag kon als therapeute in opleiding. Ik genoot er de vrijheid om te experimenteren met interventies uit de opleiding, opnieuw in een 'veilig' klimaat met supervisie bij ervaren therapeuten, een coördinator waar ik met elke vraag bij terecht kon, collega-therapeuten uit verschillende opleidingsstrekkingen om van gedachten mee te wisselen. Intervisies worden bij Tejo ook gestructureerd volgens het OASE-model, een model dat ik graag nog verder wil introduceren op teamvergaderingen in het begeleidingstehuis omdat het een efficiënte, respectvolle manier is om nieuwe ideeën te genereren rond een casus.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding	5
1.1. De setting: begeleidingstehuis Home Philippe Speth	5
1.2. Schets van de probleemstelling	6
1.3. Beleid	7
1.4. Doel en methode	7
2. Samenwerken met de jongere in een vrijwillige, vrijblijvende begeleidingsrelatie	8
2.1. Vrijblijvende relatie volgens het Brugs model	8
2.1.1. Valkuilen in een vrijblijvende relatie	10
2.1.2. Werkzame uitgangspunten en interventies in een vrijwillige, vrijblijvende relatie	12
3. Samenwerken met het team	24
3.1. Probleem versus beperking	24
3.2. De vrijblijvende relatie	26
3.2.1. Werkzame interventies in het werken met collega's in een vrijblijvende relatie	26
3.3. De zoekende relatie	30
3.3.3. Werkzame interventies in de zoekende relatie	32
3.4. De consulterende relatie	40
3.4.1. Werkzame interventies voor de consulterende relatie	41
3.3. De co-expertenrelatie	48
4. Besluit	50
5. Nabeschouwing	51
6. Referentielijst	52
Bijlage1: leidraad interview collega's	54
Bijlage 2: leidraad interview jongvolwassenen	55

1. Inleiding

1.1. De setting: begeleidingstehuis Home Philippe Speth

Home Philippe Speth is een kleinschalig begeleidingstehuis in de provincie Antwerpen en is erkend door het agentschap Opgroeien. In 1947 schonk de familie Speth het kasteel aan Solidarité Libérale en werden in Home Philippe Speth kinderen opgevangen die na de oorlog niet naar familie konden terugkeren (Home Philippe Speth, z.d.). Home Philippe Speth is doorheen de jaren uitgebreid, maar het oorspronkelijk kasteeltje (het hoofdgebouw) bleef gerespecteerd. Vandaag begeleiden we residentieel zo'n 29 jongeren tussen 12 jaar en 21 jaar (soms tot 25 jaar) en hun context. Jongeren verblijven in leefgroep Paviljoen (de jongste groep), leefgroep Kasteel of in de kamertraining omwille van een verontrustende opvoedingssituatie. Het hulpaanbod is niet-rechtstreeks toegankelijk. Jongeren worden via een verwijzer aangemeld en vaak is er al andere hulpverlening geïnstalleerd geweest die niet voldoende bleek of slechts tijdelijk mogelijk was: crisishulp aan huis, een (crisis)pleeggezin, thuisbegeleiding, dagcentrum, ... Soms verblijven jongeren voor een korte termijn in het begeleidingstehuis en ligt het perspectief bij een terugkeer naar de thuiscontext. Vaak is het van bij aanvang van het traject duidelijk dat jongeren voor een lange tijd, tot zeker hun meerderjarigheid, zullen opgevangen worden, al dan niet in combinatie met opvang in een pleeggezin of eigen netwerk, en is een terugkeer naar huis niet gewenst en/of onveilig.

Het merendeel van de jongeren dat in Home Philippe Speth verblijft, staat onder toezicht van de jeugdrechter die beslist over de verblijfsmaatregel. Zodra deze jongeren meerderjarig zijn, verdwijnt de ondertoezichtstelling en beslissen ze zelf of ze de hulpverlening al dan niet vrijwillig willen voortzetten. We streven ernaar om tijdig een plan te hebben voor na de meerderjarigheid: bij familie of netwerk wonen, zelfstandig wonen al dan niet met contextbegeleiding autonoom wonen of in kleine wooneenheden, co-housen, in de voorziening blijven en doorschuiven naar de kamertraining. Jongeren ¹kunnen vanaf 17 jaar intern doorschuiven van de leefgroep naar de kamertraining. Dit gebeurt alleen als de jongere hiertoe zelf gemotiveerd is en deze motivatie toelicht. We verwachten dat de jongere een zeker engagement aangaat, instemt met een aantal basisafspraken en akkoord gaat met een studiocontract.



¹ In het begeleidingstehuis verwijzen we met de term 'jongeren' naar zowel jongvolwassenen als minachttienjarigen.

1.2. Schets van de probleemstelling

Eigen aan jongeren en jongvolwassenen is dat ze autonomie belangrijk vinden. Sommigen laten zich makkelijk (ver)leiden door wat zich hier en nu aandient: school laten vallen voor een vriend met een eigen bedrijf die veel geld verdient en beloftes maakt over een jobaanbod zonder dat er een contract wordt opgesteld, het willen gaan samenwonen met een lief waar ze slechts kortstondig een relatie mee hebben. Dat brengt soms machteloosheid en frustratie teweeg bij het team. Denk aan de jongeren die een mooi traject afleggen in de leefgroep en een prachtige motivatiebrief schrijven voor de kamertraining, maar eens daar gestart een soort 'hotelgast' worden. Eentje die binnen- en buitenloopt wanneer hij wil, ook al verstoort dit de nachtrust van andere gasten. Zonder dagbesteding is er ook geen externe druk om tijdig naar bed te gaan. De jongere verwacht dat de schoonmaakploeg de studio wel poetst en oprommelt. Meer nog, de gast betaalt geen kosten voor een mooie studio en in plaats van sparen voor zelfstandig wonen wordt geld uitgegeven aan online shopping en restaurantbezoeken. Of de jongere die beweert genoeg te hebben gehad van de leefgroep en bij moeder gaat wonen, maar daar toch niet onvoorwaardelijk welkom blijkt en vervolgens met tussenpozen van terugkeer naar de leefgroep dagenlang op vlucht is zonder iets van zich te laten horen. Of de twintiger die liefst 'klein' blijft en angstvallig een doorschuif naar kamertraining, werk zoeken, naar huurappartementen uitkijken tegenhoudt en al zeker niet op wachtlijsten voor contextbegeleiding autonoom wonen wil gezet worden ook al is dit pas voor de verdere toekomst aan de orde.

Dit soort trajecten brengt op teamvergaderingen heel wat teweeg. In hoeverre willen wij onze verwachtingen bijstellen en wat is het minimaal engagement dat we van de jongere vragen? Gaan wij akkoord dat een jongere weigert dat we contact nemen met context, netwerk en andere hulpverlening ook al ervaart ons team dat we met onze expertise alleen niet tegemoet komen aan wat we denken dat deze jongere nodig heeft? Want vrijwillige hulpverlening is niet geheel vrijblijvend? Wat als we vaststellen dat wat we doen niet werkt ook al hebben we allerlei geprobeerd en veel geïnvesteerd, maar de jongere het traject niet wil stopzetten? Wanneer kunnen we zeggen dat we alles geprobeerd hebben? Kunnen we eenzijdig stopzetten? En wat in het geval dat we weten dat de jongere zichzelf regelmatig in onveiligheid brengt en ander hulpaanbod afwijst? Welk risico nemen we als wij dan stopzetten en worden wij verantwoordelijk gesteld als er iets met deze jongvolwassene gebeurt? Is het te verantwoorden dat we de studio openhouden voor deze jongere, wetende dat er zoveel jongeren op de wachtlijst staan die wel begeleiding willen? Een bijkomende zaak is dat heel wat van deze jongeren ooit zijn gestart in de voorziening als twaalfjarige en begeleiders vanuit een hechttingsrelatie en emotionele binding hen moeilijk kunnen loslaten. Voor sommigen is het pijnlijk om te

Ouders die tegen hun kinderen zeggen
'het is hier toch geen hotel?'
onderschatten de ernst van de situatie.
Hun gasten betalen namelijk helemaal niets
en zijn voorlopig nog niet uitgecheckt.

OM
DENKEN

Uit ons boek
Omdenken in opvoeding

N. Poorthuis (2021)

zien hoe de primaire oriëntatie op begeleiders zich verlegt naar leeftijdsgenoten, soms met een in hun beleving althans slechte invloed op de jongere.

1.3. Beleid

In bovengenoemde bezorgdheden, vragen en overwegingen bij het team speelt verantwoordelijkheid erg mee. Hoewel we te maken hebben met (jong)volwassenen die autonomie mogen uitoefenen en dus zelf keuzes maken, is dit een kwetsbare groep waar we ons als volwassen hulpverleners, burgers en samenleving verantwoordelijk over blijven voelen. Veel collega's herinneren zich nog het verhaal van Jordy dat enkele jaren geleden in de media kwam. Jordy was een 18-jarige jongen die na het stopzetten van de jeugdhulp omkwam van ontbering en een eenzame dood in een tentje stierf. Uit een daklozentelling van LUCAS in 2020-2021 blijkt dat maar liefst 51% van de dak- en thuisloze jongvolwassenen eerder in een instelling verbleef (A Way home Europe, 2020). In 2017 werd het actieplan jongvolwassen opgesteld vanuit jeugdhulp met de bedoeling hulpverlening aan jongvolwassenen te verbeteren en continuïteit in hulp en zorg te waarborgen bij de overgang naar volwassenheid. Bepaalde modules jeugdhulp kunnen ingezet worden tot de leeftijd van 25 jaar. Er werden richtsnoeren uitgewerkt vanuit Opgroeien voor de overgang naar jongvolwassenheid. Naar het Canadees model A way home, werden in Vlaanderen en Brussel gelijkaardige verenigingen opgericht. In Antwerpen verenigt Mind The Gap jeugdhulporganisaties, volwassenenzorg, algemeen welzijnswerk, organisaties uit de woon- en werksector en lokaal sociaal beleid om thuisloosheid bij jongvolwassenen te voorkomen en te beëindigen. Ze streven ernaar dat elke jongvolwassene een menswaardig leven kan lijden, beroep kan doen op ondersteuning en diensten om een kwaliteitsvol leven uit te bouwen op verschillende domeinen.

1.4. Doel en methode

Ik wil in dit eindwerk twee perspectieven belichten. Enerzijds wil ik met een oplossingsgerichte bril kijken naar de jongeren die in een vrijwillige, vrijblijvende relatie staan tegenover de begeleiding en hun verblijf in het begeleidingstehuis. Anderzijds is ook het team begeleiders 'cliënt' en wil ik bekijken hoe collega's oplossingsgericht ondersteund kunnen worden in het omgaan met deze cliënten. Dit wil ik enerzijds doen vanuit de literatuur en theorie die ik afgelopen jaren meekreeg. Daarnaast volg ik één van de basisaxioma's van het Brugs model en ga ik ervanuit dat jongeren en begeleiders de resources in zich hebben om met dit vraagstuk om te gaan, dat ze zelf al een zicht hebben op wat werkt en niet werkt in trajecten met jongvolwassenen. Aan de hand van semigestructureerde interviews² bevroeg ik mijn collega's en ex-cliënten die hun akkoord gaven om geanonimiseerde gegevens te gebruiken in dit eindwerk.

² Zie ook bijlagen

2. Samenwerken met de jongere in een vrijwillige, vrijblijvende begeleidingsrelatie

2.1. Vrijblijvende relatie volgens het Brugs model

Typend voor cliënten in een vrijblijvende relatie is dat ze geen hulpvraag hebben of één van een andere soort dan waarvoor ze terecht kunnen bij de hulpverleners. De cliënt zegt geen probleem te hebben, anderen hebben een probleem met hen (Le Fevere de Ten Hove, 2018). Vaak zien begeleiders heel wat zaken om aan te werken: budgetbeheer, opvolging van administratie, zelfzorg, sociale vaardigheden, ... Maar de jongere vraagt niet (meer) om hierin begeleid te worden. Als aan deze jongeren gevraagd wordt wat hen bij ons houdt, dan antwoorden ze weleens sociaal wenselijk: 'om zelfstandiger te worden'. We zien dat echter niet omgezet worden in een effectieve begeleidingsvraag en inzet in die richting. Of ze antwoorden heel eerlijk dat ze geen andere plek hebben om te verblijven, soms ook dat het onze job toch is om hen op te vangen. Deze jongeren, jongvolwassenen, zijn vrijwillig in het begeleidingstehuis en staan vrijblijvend tegenover de begeleiding. Ze lijken soms enkel voor het 'huis' te kiezen en niet voor de begeleiding die deel uitmaakt van het pakket. Hoe meer begeleiders zich inspannen, hoe meer jongeren zich vaak verzetten. Een andere groep jongeren is tot niets nog gemotiveerd zo lijkt het toch, sluit zichzelf af, maakt een depressieve indruk en gelooft niet dat de situatie ooit nog zal veranderen en dat iemand hen zou kunnen helpen.

Ex-jongeren over hun relatie met begeleiders voor hun vertrek:

Jullie hadden op zich niet veel kunnen doen. Ik voelde mij niet goed en voelde me soms beter bij anderen. Ik ging soms naar de familie van een vriend. Ik vond het leuk om daar samen te eten, de kindjes naar school te doen en dan vergat ik dat de tijd zo snel ging en zo ben ik eens 13 dagen weggeweest. Ik had daar een thuisgevoel en wou jullie geen contactgegevens geven want jullie hadden me daar nooit met rust gelaten.

Dat jullie zoveel werk hebben gehad met mij, hebben jullie enkel aan jullie zelf te danken. Ik dacht: laat mij gewoon toch plezier maken.

Het lag echt niet alleen bij jullie. Ik kon me niet openstellen. Nu ik op mezelf woon en mijn eigen studio zit, besef ik dat ik mijn eigen plaats nodig heb. Ik was niet gelukkig in HPS. Pas op het einde had ik het gevoel dat ik eindelijk hulp kreeg en dat jullie me echt aan het helpen waren. Dat was toen er praktische dingen geregeld moesten worden om zelfstandig te gaan wonen. Ik denk dat het wel klopt dat het daarvoor niet duidelijk voor hen en voor mezelf was waarin ik begeleid wilde worden. Ze zagen wel relationele zaken om aan te werken, maar ik hoefde daar eigenlijk echt geen bemoeienis is.

Ik bevroeg ook begeleiders over wat ze verstaan onder een vrijblijvende hulpverleningsrelatie:

Vrijwillige hulpverlening is niet vrijblijvend. Het gaat erom gemotiveerd te zijn om ondersteuning te krijgen in het traject dat je wil bewandelen. Ik denk ook verbinding tussen onze organisatie en de jongere: samen willen nadenken over de hulpvraag.

Zodra ze 18 jaar zijn, valt er een druk weg bij de jongere: Ik moet geen verantwoording meer afleggen aan de jeugdrechter. Maar je ziet soms ook dat ze bang zijn: 'De begeleiding gaat me toch niet op straat zetten. Ik zal maar ja knikken, ook al ben ik het niet eens.'

In elke begeleidingsrelatie is open, transparante communicatie belangrijk over vrijetijdsinvulling.

Er moet bereidwilligheid zijn van de jongere zijn kant. Ik vind het vrijblijvend als ze de kantjes er voor een langere periode blijven aflopen, dingen die samen worden afgesproken niet nakomen, als ze geen dagbesteding hebben en hier niks moeite voor doen, als ze doen alsof het hier een hotel is.

Zolang ze in HPS zijn, verdienen ze alle zorg. Ik denk dat het vrijblijvend is als je alles hebt geprobeerd: 'Je wil niet werken, ok wat wil je dan we?' Je probeert mee te gaan in wat ze wel willen en hun context te betrekken maar soms laten ze ook daar niks in toe.

We zijn geen hotel en we verwachten een paar basishuisregels. Soms zie je dat zo'n jongeren anderen jongeren uit hun drive of structuur halen, dan moet je de groep ook beschermen.

Er moeten gerichte vragen van de jongere zijn. Niet iets droppen, wij die dan reageren en dan blokkeren ze ons of ze verdwijnen. Soms zie je dat er verandering komt als we toch stopzetten. Plots komt er een vraag om mee appartementen te bezichtigen en stellen ze vragen over waar ze dan op moeten letten.

We willen er blijven staan maar ze moeten dat aanvaarden en accepteren. Dat is soms heel frustrerend. Je krijgt het deksel op de neus, ervaart constant afwijzing. Je wilt ze helpen, maar ze laten het niet toe.

Er was zo'n jongere en die zei op alles 'ik weet het niet', wat we ook probeerden. Zeg je dan: 'Ok, dan bepalen wij?' Wij kunnen zo veel voorstellen als we willen, maar de jongeren moeten het doen.

Je ziet bij achttienplusjongeren die vrijwillig, vrijblijvend in hun traject staan dat ze zich vaak vanalles toe-eigenen, alle vrijheden opeisen, niet doen van wat minimaal verwacht wordt, het is moeilijk afspraken maken. Als je blijft aanbieden en het leidt tot niks, dan werkt het niet.

2.1.1. Valkuilen in een vrijblijvende relatie

Oplossingsgerichte cognitieve systeemtherapie bouwt verder op een aantal basisstellingen die Steve de Shazer en Insoo Kim Berg formuleerden, op hun beurt geïnspireerd door de Ericksoniaanse technieken: “De klasse van de problemen behoort niet tot de klasse van de oplossingen”; “De patiënt is de expert van zijn therapie”; “Wat niet stuk is, moet je niet maken”; “Als iets werkt, doe zo voort”; “Als iets niet werkt doe iets anders” (in Le Fevere de Ten Hove, 2018). In wat volgt, worden veelvoorkomende valkuilen beschreven in een vrijblijvende relatie tussen jongere en opvoeders, zaken die niet werken en waar we beter minder van zouden doen of mee zouden stoppen. Van daaruit worden ook houdingen, visies en interventies beschreven die wel werkzaam blijken.

2.1.1.1. *Mandaat uitoefenen dat we niet krijgen*

“Louter de leider (proberen te) zijn van het hulpverleningsproces zonder daarvoor gemandateerd te zijn door diegene die we leiding geven, leidt tot niets van een verlenging van het lijden voor de cliënt” (Cauffman, 2018, p. 97). In een vrijblijvende relatie geven jongvolwassenen maar zeer beperkt mandaat aan begeleiders. Begeleiders zien jongeren soms in hun ongeluk lopen en kunnen dit vanuit bekommernis om de jongere moeilijk verdragen. Ze proberen vanuit (levens)ervaring jongeren tot inzichten te brengen, psycho-educatie mee te geven, schakelen soms terug over op een systeem van straffen en belonen uit machteloosheid, geven allerlei opdrachten en starten alvast zelf met hun ideeën in de hoop dat de jongere volgt (bv. budgetboekjes, een sollicitatiebrief opmaken, een afspraak vastleggen bij een externe dienst). En hoewel deze zaken in andere begeleidingsrelaties wel kunnen werken, roepen ze nu vooral verzet op: de jongere komt niet opdagen op de afspraak met VDAB, de sollicitatiebrief geraakt zoek, het budgetboekje werd een kladblok. Begeleider en jongere geraken gefrustreerd en vermijden elkaar, gaan in conflict met elkaar, ... De jongere heeft meer dan ooit het gevoel dat hij compleet nutteloos is, dat niemand hem moet, dat niemand hem begrijpt en dat mensen tegen hem zijn.

Begeleiders zijn opgeleid in Signs of Safety en Nieuwe autoriteit en geweldloos verzet. In de Signs of Safety benadering wordt gewerkt aan veiligheid door zorgen bespreekbaar te maken, op zoek te gaan naar bestaande veiligheden, veiligheidsdoelen te stellen, ... Nieuwe autoriteit gaat over aanwezig blijven voor kinderen en jongeren zonder geweld te gebruiken. Deze aanwezigheid of waakzame zorg kent drie niveaus van intensiteit naargelang de zorgen om het kind of de jongere (Omer, 2015). Begeleiders zijn gewend om rond veiligheid te werken (vaak ook in opdracht van de rechtbank) en protectieve maatregelen te nemen. De minderjarige die onder invloed op een appartement bij onbekenden belandt is toch een ander gegeven dan een meerderjarige in zo’n situatie. Met beiden zal je een dialoog proberen aan te gaan. Bij de minderjarige is het duidelijk dat er naast een dialoog ook meer ingrijpende maatregelen worden genomen: er wordt samengewerkt met de politie, een betrouwbare

volwassene brengt en haalt de jongere als we niet gerust zijn zodat hij veilig op bestemming geraakt. Bij de minderjarige verandert het willen meewerken of niet aan de maatregelen, niets aan de zorgplicht als opvoeder volgens nieuwe autoriteit (Omer, 2015). Bij de meerderjarige zullen we vanuit een protectief mandaat politie of parket inlichten, hulpdiensten bellen als de jongere gedrag stelt dat een reëel risico brengt voor zichzelf of anderen. Het tweede en het derde niveau van waakzame zorg: het gericht vragen blijven stellen om klaarheid te krijgen over situaties en acties ondernemen om de jongvolwassene te beschermen, zijn echter een mismatch met het alliantieniveau. De jongvolwassene in een vrijwillige, vrijblijvende relatie wil geen ‘verantwoording’ afleggen en bemoeienissen. Als begeleiding wordt verengd tot beschermen zonder dat er een effectieve begeleidingsvraag is, dreigen we bovendien, zoals verder nog besproken zal worden, ongewild deel te worden van een systeem waarin de jongvolwassene rekent op bescherming van buitenaf.

2.1.1.2. De waarheid willen achterhalen, vasthouden aan onnuttige hypotheses

“The map is not the territory”, is één van de slagzinnen van Alfred Korzybski (in Le Fevere de Ten Hove, 2018). Waarnemen is gekleurd, we geven er betekenis aan. Dat wordt ook weleens de semantische reactie genoemd die onze handelingswijzen beïnvloedt (Le Fevere de Ten Hove, 2018). Onze jongeren hebben een eigen kaart waarmee ze betekenis geven aan de dingen, maar ook ouders, vrienden, een team van begeleiders en individuele begeleiders hebben een eigen kaart. Die kaart wordt onder meer bepaald door persoonlijke ervaringen, eerdere begeleidingen van jongeren, opleidingen en kennis. De verbanden die we leggen zijn soms nuttig, maar soms rijden we ons er ook mee vast. Ze leiden ons handelen in een bepaalde richting. Soms zijn we zo verblind door potentieel gevaar en risico’s dat we te weinig oog hebben voor veilig gedrag dat de jongere en diens context en netwerk laat zien. Een ex jongere hierover:

Je kunt niet alles aan één ding verbinden. Je wordt het beu als mensen steeds denken dat je iemand bent die je niet bent: Ik ben geen hoer. Twijfel is ok, maar je moet er niet aan blijven vasthouden. Dat ik moet laten weten waar ik ben en moest bellen vind ik normaal. Wat niet normaal is, is dat ik meer dan een jaar mijn locatie moest delen met jullie. Na een bepaalde tijd, bijvoorbeeld na 2 maanden, als er niets aan de hand is, moet je dat toch kunnen loslaten. Het ergste vond ik dat mensen die dichtbij mij stonden zoals de contextbegeleidster aan mij begonnen te twijfelen. Ik geloof in het lot. Het zal wel ergens nut hebben gehad dat jullie denken zoals jullie denken? Ik lachte vaak: met wat komen ze nu weer af? Dat was nog de beste manier om ermee om te gaan.

2.1.2. Werkzame uitgangspunten en interventies in een vrijwillige, vrijblijvende relatie

2.1.2.1. *Formuleer nuttige hypotheses en alternatieve verklaringsmodellen*

In de modules rond oplossingsgericht veiligheidswerk zagen we het principe van veilige onzekerheid, waarbij hulpverleners aandacht geven aan liefst meerdere scenario's of verklaringen voor een verontrusting. Je gaat dus ook mee in het verklaringsmodel van de cliënt (Sulkers & Vernieuwe, 2022).

Het team ziet een jongere die verschillende keren 's avonds laat in een onbekende auto stapt, dagen wegblijft, dure spullen meebrengt, een jongere die opvallend veel met haar uiterlijk is begaan en weinig verhullende outfits draagt, die soms vol blauwe plekken staat, gewicht verliest, moet braken. Het team heeft reeds een jongere in begeleiding gehad die in de prostitutie is beland en herkent signalen. De verontrusting is groot. Indien wordt vastgehouden aan deze hypothese is de kans reëel dat deze jongere van bijna 18 jaar het in deze vrijblijvende relatie voor bekeken houdt en de hulp stopzet zodra ze achttien jaar is. Dat vraagt een bereidheid om ook alternatieve hypotheses te formuleren, die handvaten bieden voor bruikbare strategieën en hoop en die de kans misschien vergroten dat het meisje toch hulpverlening ook na haar 18 jaar nog een kans wil geven.

“De klasse van de problemen, behoort niet tot de klasse van de oplossingen” (de Shazer & Berg, in Le Fevere de Ten Hove, 2018). Met andere woorden we moeten misschien geen volledig zicht hebben op waar deze jongere mee bezig is en welke potentiële gevaren er zijn om meer veiligheid te installeren. Misschien is het nuttiger om te focussen op reeds aanwezige veiligheid als deel van de oplossing.

Kenmerken van nuttige, bruikbare hypotheses in het oplossingsgericht werken zijn onder andere (Le Fevere de Ten Hove, 2018; Vernieuwe, 2020):

- Allocentrisch en circulair: er wordt rekening gehouden met wederkerigheid. Welke nuttige zaken doet de cliënt voor anderen net door bepaald symptoomgedrag te stellen?
- Gaan uit van de goede bedoelingen van de cliënt.
- In overleg met de cliënt.
- Inzetbaar voor een bruikbare strategie.
- Dynamisch geformuleerd in gedragstermen: doen in plaats van hebben of zijn.
- Respecteren de leden van het systeem. Een hypothese kan ook iets zeggen over de nuttige functie van gedrag van de cliënt binnen het systeem.
- Benutten de positieve functies van het symptoom: gedrag als nuttige overlevingsstrategie in plaats van iets waarover iemand beschaamd moet zijn. Een symptoom is soms de minst slechte keuze op dat moment.
- Verantwoordelijkheid voor veranderen en ontschuldigen: een hypothese die uitgaat van de aanname dat verandering onvermijdelijk is en mensen zelf verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen van nieuwe gewoontes die een betere match vormen met

hun existentiële keuzes. De hypothese toont een geloof van de therapeut in de cliënt om te kunnen veranderen. Ontschuldigend omdat we bijvoorbeeld uitgaan van hun goede redenen voor hun lijden, problemen, ongewenst gedrag. Een beweging dus van machteloosheid over beperkingen en schuldgevoelens, naar de aanname dat de cliënt andere keuzes kan maken.

Concreet zou je in de hierboven genoemde casus kunnen denken aan de volgende hypothesen:

- “Veiligheid is niet de afwezigheid van gevaar, maar de aanwezigheid van verbinding” (Gabor Maté). Als wij ons focussen op beschermen tegen gevaar dat ons nog niet geheel duidelijk is en deze bijna volwassene wil niet gered worden omdat ze onze hypothese niet deelt, dan riskeren we onze relatie tot zo’n dieptepunt te brengen dat ze hulpverlening stopzet. ‘Deze jongere stelt soms wel veilig gedrag door zorg toe te laten van iemand in haar entourage.’, is een nuttigere hypothese. Het impliceert dat de jongere ook een zorgend netwerk heeft, dat ze op momenten in staat is om zorg te ontvangen (van niet-hulpverleners) en dat ze de moeite waard moet zijn voor anderen die voor haar zorg willen opnemen.
- ‘Ze kan haar mannetje staan’, is een hypothese die de cliënt zelf aanbrengt. Ze ziet zichzelf als een overlever, een sterke vrouw die wel wat aankan. Deze hypothese geeft ingang om existentiële keuzes te exploreren: Wat is een sterke, onafhankelijke vrouw zijn voor haar? Wanneer toont die zich al het meest? In welke omstandigheden? Is ze omringd door mensen die hetzelfde nastreven? Hoe steunen die mekaar? Het brengt ons bij resources: Welke overlevingsstrategieën van vroeger zijn nuttig? In welke omstandigheden? Wanneer staat er iemand eens mannetje voor haar?
- ‘Ze kiest zorgvuldig vrienden en stelt loyaal gedrag naar hen.’ Wat voor een vriendin is zij? Wat is voor haar belangrijk in vriendschap? Wat mogen anderen van haar verwachten en wat is een brug te ver? Hoe doet ze dat, een goede vriendin zijn? Wie is loyaal naar haar? Hoe dan en waarom?
- ‘Doordat ze zich slecht voelt en er fysiek soms niet goed aan toe is, wordt mama weer uitgenodigd om een zorgende rol op te nemen.’ ‘Het praktische zorgen van mama (medicatie gaan halen, soep brengen) zorgt voor meer verbinding, meer veiligheid.’ ‘Ze laat zien dat ze haar mama nodig heeft.’
- ‘Ze vindt meer thuisgevoel op andere plaatsen dan het begeleidingstehuis. Kiezen om te vluchten is kiezen voor warmte en zorg.’ ‘Ze vindt dat ze een thuisgevoel verdient.’ Wat zegt dat over haar? Hoe kan er iets van dat thuisgevoel ook in het begeleidingstehuis teruggevonden worden?
- ‘Door mensen buiten de voorziening op te zoeken als afleiding of steun, vermijdt ze dat ze zich zo slecht voelt dat ze opnieuw een suïcidepoging onderneemt.’
- ‘Condooms die gevonden worden zijn net een teken van veilig gedrag. Ze is bewust bezig met zorgen voor haar lichaam door zelf voorbehoedsmiddelen te voorzien en neemt een verantwoordelijke rol op in seksuele relaties.’

2.1.2.2. Een positieve visie op de cliënt

Jongvolwassenen met een verleden in de jeugdhulp geven in de A-Way-home-Europe-bevraging (2020) aan dat ze graag hebben dat begeleiders focussen op hun sterktes, eerder dan hun tekortkomingen. Anderzijds is het voor hen ook belangrijk dat valkuilen, beperkingen en moeilijkheden ook niet genegeerd worden. Ze vinden het ook belangrijk dat begeleiders een geloof uitdragen dat jongeren kunnen herstellen, hun leven terug in handen kunnen nemen en transformeren. Daaruit volgt dat ze verwachten dat begeleiders luisteren naar hoe zij hun toekomst zien en de positie van 'reisgenoot' innemen. Wat deze jongvolwassenen aangeven, sluit aan bij één van de basisaxioma's van het Brugs model, namelijk de aanname dat de cliënt autopoietische, zelfhelende capaciteiten heeft (Le Fevere de Ten Hove, 2018). Een begeleider hierover: *Soms kan een jongere een negatieve spiraal hebben op collega's. Ik trek me op aan de positieve kanten en probeer die ook op teamvergaderingen wel te blijven benoemen, maar je wordt er makkelijk in meegezogen.*

Een interventie die zou kunnen helpen bij het vasthouden van een positieve visie is een toepassing van de techniek van 'Drie vragen voor een tevreden leven' (Luc Isebaert, in Isebaert & Lefever, 2022).

Bijvoorbeeld:

- Wat heb ik afgelopen week/gedurende de periode in de kamertraining voor deze jongvolwassene gedaan dat maakt dat ik over mezelf tevreden kan zijn?
- Wat heb ik collega's van mijn team of hulpverleners buiten mijn team zien doen in de samenwerking met deze jongere waar ik tevreden of dankbaar over ben? Hoe heb ik daar toen op gereageerd waardoor de kans toenam dat ze dit nog zouden doen?
- Wat heb ik (gedurende het traject/afgelopen week) nog opgemerkt bij de jongere en/of zijn entourage waar ik met een glimlach of zelfs met dankbaarheid naar kan terugkijken? En wat antwoorden mijn teamleden op deze vraag?

Jongeren verblijven vaak reeds verschillende jaren in het begeleidingstehuis. Soms is het interessant om terug te kijken naar de beginperiode. Hoe staat deze jongvolwassene als 12-jarige op kampfoto's? Welke rol had hij op kamp? Het rebels gedrag dat nu zoveel frustraties oproept, hoe wisten we dat rebels kantje toen te waarderen? Heeft dat de jongere op een bepaalde manier ook geholpen in het leven? Hoeveel procent van die rebelse kant mag zeker blijven en wat als we die kwijt zouden zijn? Zou dat op een bepaalde manier ook gemist worden? Een fotoalbum bovenhalen kan een vorm van positief roddelen zijn, waarbij de jongere getuige is van de fijne herinneringen die worden opgehaald. Verder kan het Kwaliteitspel (Gerrickens, 1997) ondersteunend zijn naar begeleiders om krachten te zien tegenover ambetante kantjes

2.1.2.3. *Joinen*

Volgens Minuchin (in Le Fevere de Ten Hove, 2018) is 'joining' een belangrijke vaardigheid van hulpverleners om meer mandaat te verwerven. Dat gaat over invoegen of aansluiten bij de cliënt die zich zo beluisterd, gerespecteerd, au sérieux genomen voelt. Er zijn een tal van manieren om interesse te tonen in de leefwereld van de cliënt, aan te sluiten bij diens communicatiestijl, houding, zienswijzen. Dat kan in non-verbaal gedrag. In het begeleidingstehuis kennen collega's het idee van relatiegebaren goed. Dit is een term vanuit Nieuwe autoriteit. Relatiegebaren zijn kleine, onvoorwaardelijke, meestal persoonsgeboden gebaren die los staan van gedrag waar begeleiders zich misschien aan storen. Belangrijk is dat er geen verwachting ten aanzien van de jongere tegenover het gebaar staat.

Ik weet dat sommigen misschien zeggen dat ze zelf met haar vragen maar naar ons moest komen. Door toch aan te sluiten bij haar en via berichtjes in Whatsapp te communiceren, merk je dan toch dat je 'iets' opbouwt dan wanneer je enkel wacht tot ze fysiek contact zoekt.

Jongeren zijn meestal wel heel fier op hoe ze gaan wonen. Als je naar foto's vraagt van hun studio of appartementje, dan zie je dat de meeste jongeren dit wel graag delen zelfs als ze verder eigenlijk geen 'bemoeienissen' willen.

Er zijn collega's die zeggen dat op 18 jaar bepaalde verantwoordelijkheden bij de jongere liggen, maar ik vind dat we niet mogen vergeten dat ze een zorgvraag hebben ondanks dat ze het zelf soms niet zien. Was opvouwen als het even te veel is voor de jongere is dan bijvoorbeeld een kleinigheid voor mij en werkt wel verbindend.

Dat kan ik niet bij iedereen doen, maar die gast spreek ik aan met: 'zeg drarie', als ik hem moet aanspreken over iets dat niet zo ok is. Ik heb van hem geleerd wat dat wil zeggen.

2.1.2.4. *Het gebruik van humor*

Humor is een veelgebruikt instrument binnen de oplossingsgerichte cognitieve Systeemtherapie. Het helpt om op een zachte manier een negatieve houding van de cliënt te bekritisieren, een eenzijdige visie in vraag te stellen (Isebaert & Lefevere, 2022).

Tegen de jongere die kussens onder zijn lakens had gestoken om de begeleiding om de tuin te leiden en via het raam de voorziening verlaat: Zou het niet makkelijker zijn om volgende keer gewoon via de deur naar buiten te gaan? Nu zijn uw nieuwe witte sloefkes helemaal vuil.

Tegen de jongere die beweert te zijn gaan solliciteren bij het leger, waarvan we weten dat hij elders was omdat we van andere jongeren vernemen dat hij is gaan dineren in de

McDonalds: Het leger heeft gebeld, ze hebben gevraagd om nog eens door te geven dat je kansen daar groter zijn als er geen frietjes worden gegeten.

De jongere die niet happig is om gegevens van zijn vrienden door te geven en uiteindelijk het nummer geeft van de moeder van Jeremy. De contextbegeleidster belt naar de moeder van Jeremy en stelt zichzelf en de voorziening voor om dan te horen dat deze vrouw helemaal geen zoon Jeremy blijkt te hebben. Je kan hier boos om worden of het een goede 'prank' vinden en concluderen dat de jongere echt niet wil dat we contact opnemen met zijn netwerk.

Meegaan in de veronderstelling van de externe dienst dat je de broer of zus van de jongere bent in plaats van de begeleider, zorgt soms ook al eens voor de nodige humor.

Zeg nu ge zo gaat rentenieren met die paar duizend euro die op je geblokkeerde rekening van de rechtbank staan: Dan kan er toch wel een cadeaue voor mij af zeker?

Zeg mevrouwtje, je hebt dat weer goed klaargespeeld dat begeleidster X jouw rommel weer aan de kant heeft gedaan hé. Er lag toch geen vuil onderbroek meer tussen?

Op teamvergaderingen wordt er heel wat gelachen met 'fratsen' van jongeren. Soms wordt hun taaltje voor de grap overgenomen in het spreken met elkaar. Het compenseert voor de zwaarte die soms hangt rond de begeleiding van bepaalde jongeren en helpt relativeren. Je zou kunnen stellen: een vergadering waarbij er geen één keer wordt gelachen is een mislukt vergadering. Het mag wel duidelijk zijn dat er hier ook grenzen zijn aan humor en respect voor de cliënt wel voorop blijft staan.

2.1.2.5. Positief herformuleren

Over jongeren ontstaat soms een sterk negatief gekleurd verhaal: de jongere die keer op keer in fugue gaat, die weer niet naar school ging, die geld weer uitgaf aan gadgets in plaats van aan voeding en dus niet met geld om kan. Deze verhalen kan je herformuleren in een positiever kader, vaak door een hoe-vraag te beantwoorden (Le Fevere de Ten Hove, 2018).

- De jongere die voedingsbudget uitgeeft aan gadgets: Hoe zorg jij ervoor dat je toch nog enig budget overhoudt om te eten en niet alles opmaakt? Hoe zorg je ervoor dat je met weinig geld toch gegeten hebt? Hoe beslis jij op welke websites je gadgets koopt, welke overwegingen maak je daarbij? Daarmee communiceer je de aanname dat de jongere niet enkel impulsief koopt, maar wel degelijk nadenkt over aankopen.
- De jongere die in fugue gaat: Hoe trek jij je plan als je op pad bent? Hoe zorg je voor jezelf als je weg bent? Hoe maak jij een keuze om terug te komen? Hoe zorg je ervoor dat anderen niet van jou profiteren? Waar vond je de kracht om neen te zeggen toen jouw een taxi werd aangeboden door die vriend van jouw vriend?

- De jongere die vaak spijbelt: Hoe heb je het opgebracht om op maandag wel naar school te gaan?
- De jongere die cannabis-vapes gebruikt: Hoe zorg jij ervoor dat ze geen ander spul in die vape hebben gedaan en om dus het onderscheid te maken met gevaarlijk spul?

2.1.2.6. *Positieve connotaties maken over intenties van andere leden van het systeem*

Jongeren twijfelen vaak over de goede bedoelingen van begeleiders, leerkrachten, ouders: 'Die leerkracht is gewoon een racist.', 'Begeleiding moet mij niet, ik kan toch nooit iets goed doen.', 'Ze denken dat ik een hoer ben ofzo.' De verleiding is soms groot om steunend te zijn in negativisme tegenover anderen om zo de eigen relatie met de jongere te versterken. Dat maakt dat je zelf weinig betrouwbaar bent voor de jongere, want als je zo makkelijk meegaat in zijn uitspraken wie zegt dan dat je ook niet meegaat in het verhaal dat anderen over de jongere hebben? Bovendien heb je de anderen die betrokken zijn op de jongere nodig. Je benoemt hun goede intenties. De teamverantwoordelijke of pedagogisch coördinator kan vaak deze rol opnemen:

Zou het kunnen dat jouw begeleiders bezorgd zijn door wat ze afgelopen dagen hebben gezien en dat ze het net belangrijk vinden om transparant te zijn en die zaken af te toetsen bij jou net omdat ze niet zeker zijn? Zou het kunnen dat ze jou geen hoer vinden, maar dat ze soms wel schrik hebben dat mensen die jij graag ziet dingen van jou gaan verwachten die eigenlijk buiten je grens liggen? Zou het kunnen dat ze geruststelling vragen?

Zou het niet kunnen dat het de begeleiding wel iets kan schelen? Anders zouden ze het misschien zomaar laten passeren en nu waren ze best boos en teleurgesteld over wat er is gebeurd?

De leerkracht die uitspraken deed die jij racistisch vond, wat heeft hij juist gezegd dat je zo doet voelen? Dat komt wel binnen, zeker omdat het net die leerkracht toch was die zo positief was over jouw inzet bij lassen?

Jij zegt dat je wel inzet toont voor kamertraining en hier wil blijven. Je begeleiding ziet op dit moment niet wat ze voor jou kunnen betekenen. Eigenlijk zeggen ze dat je hen mag gebruiken, dat ze voor een stuk ten dienste staan van jou in waar ze natuurlijk expertise in hebben. Hoe zou je je begeleiding nuttig kunnen doen voelen?

Ook het gebruik van oplossingsgerichte circulaire vragen kan nuttig zijn. Dit zijn vragen die je stelt aan de ene persoon, die leiden tot een antwoord waarbij de andere persoon betrokken wordt (Vernieuwe, 2020). Met de vraag kan je al de suggestie geven van bijvoorbeeld de goede bedoelingen van anderen. Bijvoorbeeld: *Wie zou het het eerst zien als het tussen jou en jouw begeleiders beter werkt? Hoe zou je dat dan zien aan jou? Als ik nu jouw individuele begeleider erbij roep en hetzelfde vraag, wat antwoordt hij dan denk je? Als ik aan begeleider X vraag welke levenslessen hij kreeg van jou of gewoon dingen die jij hebt bijgebracht die hij voorheen niet wist, wat zou hij dan antwoorden? Hoe weet jij dat hij die zaken van jou heeft opgepikt?*

2.1.2.7. *Communiceren met de jongere en de mensen rond de jongere over de samenwerkingsrelatie, over vertwijfeling, bezorgdheid, ergernis, angst*

De jongere stelt geen hulpvraag, vindt dat het prima loopt zoals het loopt en tegelijkertijd kiest hij om vrijwillig te blijven in een *begeleidings*(te)huis waarmee hij eigenlijk zegt dat hij nog begeleiding kan gebruiken. Isebaert en Lefevre (2022) schreven een hoofdstuk 'Reddingskit voor de drenkeling' met handvaten voor wanneer je het als hulpverlener even niet meer weet. Soms ontstaat er tegenoverdracht en is het interessant om gevoelens te delen met de cliënt. Het niet meer weten hoe het op die manier verder moet wordt een gezamenlijk probleem. Teamvergaderingen en netwerktafels van betrokken hulpverleners en ander steunend netwerk van de jongere en met de jongere zijn een platform om over het samenwerken te spreken en elkaar te herinneren aan het uitgangspunt dat het de jongvolwassene is die zélf verantwoordelijkheid draagt voor verandering. Begeleiders, steunfiguren, coaches en anderen kunnen slechts hun best kunnen doen om een veranderingscontext te creëren. Soms stellen jongeren gedrag dat een impact heeft op algemene hygiëne, veiligheid of nachtrust van begeleiders en andere bewoners.

In Geweldloos verzet/Nieuwe autoriteit wordt de aankondigingsbrief voorgesteld als een manier om angsten en bezorgdheden te communiceren met een jongere, dit vanuit een gedragenheid door het team: ouders en hun steunend netwerk, begeleiders en het steunend netwerk van de jongere. Het is een manier om in een situatie van machteloosheid ten op zichte van bepaald gedrag dat de jongere stelt terug een vorm van zelfcontrole te vinden. De jongere kunnen we niet zomaar veranderen, maar wat kunnen wij doen? In de brief wordt gecommuniceerd welk gedrag onacceptabel is en waartegen opvoeders zich verzetten (Omer & Wiebenga, 2015). In het begeleidingstehuis werken we regelmatig met aan aankondigingsbrief, ook met jongvolwassenen. We volgen hierbij niet helemaal het protocol van geweldloos verzet, maar nemen hier wel een aantal zaken uit over. Zo starten we met een bevraging bij het eigen team, school, ouders over wat we de jongere goed zien doen, wat we aan hem of haar waarderen en welke inzet we zien of in het verleden hebben gezien om het eigen leven in handen te nemen. Hiermee starten we de aanhef van de brief. Hetzelfde doen we voor gedragingen waar we ons zorgen om maken omdat ze een gevaar voor de jongere of anderen zijn, omdat ze de samenwerkingsrelatie op het spel zetten. De brief wordt beëindigd met de boodschap dat er een geloof is dat de jongere het anders kan aanpakken, dat er een engagement is van de betrokken volwassenen om ervoor te zorgen dat bepaalde zaken niet meer kunnen gebeuren. Soms formuleren we dan ook heel concrete acties, zaken die wij kunnen doen zonder wat we de medewerking van de jongere hiervoor nodig hebben. Dat kan gaan over afspraken wanneer politie wordt gebeld of een ambulance, over het afsluiten van bepaalde ruimtes of faciliteiten, over bijstand inroepen van een collega en afstand nemen. Een actie kan ook zijn dat bepaalde personen uit het professioneel of informeel netwerk de jongere wekelijks blijven uitnodigen om een plan op te maken voor zelfstandig wonen, zonder de verplichting uiteraard dat de jongere hierop ingaat. Een daaropvolgende actie kan zijn om

een cliëntbemiddeling in te schakelen. Op het eerste zicht druist dit in tegen het oplossingsgericht kader, ware het niet dat er vanuit een oplossingsgerichte basishouding van aanvaarding en respect wordt gecommuniceerd (Isebaert & Lefevere, 2022): We zien al het goeds in jou als persoon, maar bepaald gedrag dat je nu stelt is niet aanvaardbaar en brengt jezelf of anderen in gevaar en zet onze samenwerking op het spel hoewel we hoop hebben dat we er samen wel nog iets van kunnen maken. Soms moeten we respecteren dat de cliënt ons niet nodig vindt en bepaald gedrag op dit moment zijn beste keuze is. Een oplossingsgericht therapeut toont echtheid of authenticiteit (Isebaert & Lefevere, 2022). Dat betekent dat professioneel zijn ook betekent dat je transparant communiceert over wat de jongere met je doet, dat je het aantrekt wat je ziet gebeuren, dat je oprecht om de jongere geeft en daarom de moeite deed om samen met anderen de brief op te stellen.

2.1.2.8. Partnerschappen aangaan, een dorp bouwen

“It takes a village to raise a child.” Zowel binnen nieuwe autoriteit als binnen het Brugs model is er een bewustzijn dat we het niet alleen moeten doen. Jongeren, ouders, hulpverleners zijn ingebed binnen een ruimer netwerk waarin belangrijke resources liggen. Wie krijgt er op dit moment wel mandaat van de jongere? Waarvoor? Hoe kunnen we en mogen we van de jongere daarmee samenwerken?

Jongere:

De meeste begeleiders doen hun best, maar ik zie verschillen. Bij één begeleidster stelde ik soms een normale vraag: Wat eten we? En dan werd daar raar op gereageerd. Het waren rare vibes en zodra ik die heb bij iemand gaat het echt niet werken... Ik had in HPS en nu nog altijd een goed contact met de contextbegeleidster en mijn allereerste IB van de leefgroep Paviljoen.

Begeleiders:

Ik denk als er iets is dat we kunnen leren uit onze trajecten met die jongeren is dat we het IB-schap loslaten en het overlaten aan diegene die de klik wel heeft.

Voor collega's is het makkelijker dan voor de individuele begeleider. Als IB sta je dicht bij de jongere. Dat is soms heel frustrerend, je krijgt het deksel op de neus, ervaart constant afwijzing. Ventileren bij collega's is belangrijk. Het is belangrijk om op teamvergaderingen te bespreken: wat kunnen WIJ voor de jongere nog betekenen. Dat het team het draagt, wij zijn een team voor de jongere. Dat is ook breder: ook de contextbegeleider, pedagogisch coördinator. Het IB-schap is een opgelegde vertrouwensband, dat marcheert niet altijd.

X was voor mij een moeilijke casus. Ik kreeg van haar te horen: 'Je bent te jong van leeftijd.' En alles rond zelfstandig wonen was voor mij ook nieuw, aangezien ik zelf nog thuis

woon. Ik heb toen hulp aan de collega's van de kamertraining gevraagd. In mijn eigen team heeft collega Y toen ook goed geholpen met wegwijs te maken.

Ik heb van mijn IB-jongere soms familie en het sociaal netwerk maar 1 of 2 keer gezien. Bij ons is het: de leefgroepbegeleiding werkt met de jongere, de contextbegeleider met de ouders. Bij scholen merk je vaak ook éénrichtingsverkeer en worden we plots voor voldongen feiten gezet in plaats van dat ze ons eerder contacteren. We weten soms niet van mekaar wat we aan het doen zijn. Zowel intern met de collega's die nauw betrokken zijn op de jongere als extern met ouders, school, voetbaltrainers, ... samenzitten zou helpen. Om verantwoordelijkheid in die moeilijke trajecten te delen, om nieuwe input te krijgen voor hoe en wie aansluiting kan vinden bij de jongere. Het gevoel van het allemaal te doen en niet van 'neen, dat is voor u'.

2.1.2.9. Verandering van Oikos: time-in of time-out

Mensen stellen gewoontegedrag. Soms zijn gewoontes gewenst en soms liggen ze ver buiten onze existentiële keuzes en zijn ze minder gewenst. Een gewoonte kan vanuit verschillende perspectieven bekeken worden, die meteen ook de basisstructuur vormen van waaruit ze is opgebouwd: cognitie, gevoel, gedrag en context (Isebaert & Lefevere, 2022). Vanuit een opvoedkundige rol zijn we in het begeleidingstehuis gewend om in te spelen op de omgeving of context om gewoontegedrag te beïnvloeden. De aanwezigheid van anderen of een bepaalde plaats lokt gewoontegedrag uit. Een voorbeeld:

De 18-jarige X. maakt van zijn studio een puinhoop, is ondertussen meer op pad dan aanwezig in de kamertraining en dus ook niet aanwezig op begeleidingsmomenten en school. Politie en het team werden het beu om telkens een ontvluchting te melden en over te gaan tot seining. We spraken af dat X. bij wijze van 'proefperiode' bij een vriend kon verblijven om dan over maand te bekijken of het voor zowel hem als voor ons zin heeft om het traject in de kamertraining nog verder te zetten. X. blijkt bij een meerderjarige vriend te zijn ingetrokken die zijn voorwaarden stelt: als jij niet werkt en niet naar school gaat, dan is mijn verwachting dat je binnen de maand job hebt gevonden als je wil blijven en terwijl ik aan het werk ben het huishouden doet. X stemt in dat de begeleidster op bezoek komt. Zij hoort van de vriend dat X het huis zo goed op orde houdt en effectief overging tot solliciteren. X geeft aan dat hij dat voor zichzelf niet doet, maar voor een vriend wel. De gedachte dat hij zijn vriendschap en verblijf op het spel zou zetten en zou moeten terugkeren naar de kamertraining motiveert om zijn bijdrage te doen.

De 18-jarige Y. is brutaal tegen de begeleiding, lijkt geen begeleidingsvraag meer te hebben, komt niet meer tot school of werk. We geven aan dat we denken dat afstand nemen van elkaar voor een korte periode misschien deugd kan doen, zowel voor haar als de begeleiders om te bezinnen over de verdere samenwerking. We geven de keuze: ofwel levert

ze tijdelijk de sleutels van haar studio in en ruilt ze haar studio in voor een gewone kamer ofwel gaat ze twee weken binnen haar eigen netwerk en met de steun van die mensen bezinnen. De jongere waarvan wij dachten dat ze weinig steunfiguren had, koos voor de laatste optie en ging bij een oudere kennis wonen met zelf een verleden in jeugdzorg. Na twee weken zien we de jongere terug, in het gezelschap van de kennis. Ze zet terug een brutale mond op, waar de kennis haar over aanspreekt: zo kent ze Y. niet. De aanwezigheid van de kennis nodigt Y. uit tot ander gedrag. Het wordt voorlopig een gedeeld traject: de ene week is Y bij de kennis, de andere week is ze in de kamertraining. Als de kennis haar komt ophalen wil ze alles in orde hebben en goed ontvangen. Sindsdien loopt het in de kamertraining beter.

Een jongere start in de leefgroep omdat het in de kamertraining niet leek te werken voor hem. De eerste dagen spijbelt hij ook daar. Nadien zien we dat hij wel consequenter naar schoolgaat. De jongere vindt het vervelend dat hij 's middags aan tafel moet zitten in aanwezigheid van zoveel opvoeders die allemaal vragen stellen over of hij ziek is, aan het spijbelen is, ... Hij kon 's avonds aan tafel niet meepraten met andere jongeren over verhalen van op school.

2.1.2.10. Het traject (met zorg) stopzetten wanneer er geen hulpvraag komt

Het Brugs model stelt dat elke therapie zelftherapie is. Cliënten maken zelf uit wat voor leven ze willen leiden en zetten zichzelf aan het werk om die wensen om te zetten in gewoontes. De therapeut/zorgende/helpende is hierin ondersteunend in de zin dat er een context wordt gecreëerd waarin de andere opnieuw keuzes ziet, zelf in staat is om te kiezen voor verandering en behoud van wat hij wilt behouden. De therapeut exploreert met de cliënt existentiële keuzes en de mogelijkheden die de cliënt reeds in zich heeft (Isebaert & Lefevre, 2022). Lipchik (2002, geciteerd in Isebaert & Lefevre, 2022): “Therapists should not try to change clients; clients must decide when and if they are ready for change.” Jongvolwassenen zeggen soms letterlijk dat ze gewoon met rust willen gelaten worden: Laat me zijn, laat me mijn leven leiden als één groot feest, bemoei jullie niet rond centen en verantwoordelijkheden. Begeleiders en de netwerkfiguren rond de jongere zien heel andere mogelijkheden voor de jongere: sparen, nog even doorzetten om dat diploma te behalen of op z'n minst gaan werken als er geen motivatie voor school meer is, een gezond dag-nachtritme hanteren, ... Zaken die de jongvolwassene op dat moment niet of in elk geval niet belangrijk genoeg vindt om nieuwe gewoontes te verkennen in die richting.

Het Brugs model herinnert aan het belang van een basisattitude van aanvaarding en respect voor de cliënt (Isebaert & Lefevre, 2022). Een stopzetting van een begeleiding is een vorm van respect voor de jongvolwassene, voor de existentiële keuzes die hij op dit moment maakt en voor de gewoontes die hij wil behouden. Aanvaarden van de keuzes die jongvolwassenen maken en het gewoontegedrag dat ze stellen, is ook nagaan waar dit toch goed voor is en waarom het voor de jongvolwassene misschien de minst slechte keuze op dat

moment is. De systeemtheorieën leren dat een symptoom meestal een nuttige functie heeft in een systeem. Als hulpverlener zijn we onvermijdelijk deel van het systeem (Keeney, 2002). Wij beïnvloeden onvermijdelijk jongeren, maar jongeren beïnvloeden ook ons, hulpverleners. Volgens Keeney (2002) is de uitdaging van de therapeut om het systeem zo te vervoegen dat het zichzelf corrigeert, soms door het symptoomgedrag eerst te laten zijn.

Soms moet een jongere gewoon eerst kei hard botsen, al zijn geld opdoen, bedot worden door de vrienden waar wij al eerder voor waarschuwden om dan toch in te zien dat hulp soms nodig is en dat hij het anders kan aanpakken.

In de kamertraining werken we met een gefaseerd systeem, hoe verder in dit fasesysteem, hoe meer de jongere zelfstandigheid verworven heeft en 'klaar' is om zelfstandig te gaan wonen. Je zou kunnen stellen dat zich verzetten tegen dit leerproces, door weinig verantwoordelijkheid en zelfstandigheid te laten zien, een zeker nut heeft binnen het systeem. Hierdoor stelt de jongere voortgang in het systeem uit en is hij in de mogelijkheid om langer van het comfort van een gratis studio te genieten én tegelijkertijd zaken te doen die hij anders niet zou kunnen doen wanneer hij zelfstandig woont. We houden op die manier een systeem in gang, waarin we misschien net een context creëren waarin de jongere minder keuzemogelijkheden en nieuwe gewoontes verkent. Wij zijn niet het enige systeem, er is ook nog een gezinscontext en het vriendennetwerk. De aanwezigheid van begeleiders die vanuit hun professionele rol de jongere hoe dan ook blijven opvangen wanneer het misgaat, maakt soms ook dat jongeren weinig steun bij netwerkfiguren zoeken buiten de hulpverlening en deze niet worden aangesproken op de zorgende en steunende rol die ze misschien wel kunnen en willen vervullen. In het begeleidingstehuis zijn er verschillende voorbeelden dat het stopzetten van een verblijf in de voorziening soms positieve wendingen brengt. Een ex-jongere over de vraag of het op een manier iets positiefs heeft gebracht dat we het traject hebben stopgezet:

Ergens wel want nu ik in mijn eigen studio zit ben ik blij en besef ik dat ik mijn eigen plaats nodig heb. Ik was niet gelukkig in HPS. Ik vond weinig aansluiting bij andere jongeren. Ik heb nu ook meer hulp van mijn ouders ervaren. Dat had ik nooit gedacht. Met mijn mama is het contact nu ok.

Soms valt een beslissing om een verblijf stop te zetten zwaar omdat de jongere volgens ons ook weinig sociaal netwerk heeft om op terug te vallen. Tot onze verbazing blijkt dan dat ze toch ergens terecht kunnen bij iemand voor tijdelijke woonst en dat ze bovendien in die context wel hun bijdrage doen in huishoudelijke taken. Een jongere die zijn studio verwaarloosde en wel huishoudelijke taken opneemt nu hij samenwoont met een vriend zag het nut niet in van voor zichzelf te zorgen, maar wel van het zorg dragen voor een ander wie hij dankbaar is voor tijdelijke woonst. Ik ben gelukkig als ik kan zorgen voor een ander is een existentiële keuze die in de kamertraining te weinig aandacht kreeg.

Het eenzijdig stopzetten van een verblijf kan ook met respect en zorg gebeuren. En net dat creëert soms kansen om een alliantie met de jongere te verstevigen. Doorgaans volgt een stopzetting pas nadat er nog heel wat zaken zijn gebeurd om toch te bekijken of we nog van betekenis kunnen zijn los van bed, bad en brood. Zoals eerder benoemd zijn er de aankondigingsbrief en de bezinningsfase. Daarnaast vragen we meestal een cliëntbemiddelaar aan, een externe persoon die is aangesteld door Opgroeien om zowel de jongere als de hulpverleners te horen en te onderzoeken of er nog kansen liggen in de begeleiding(srelatie). We geven de jongere ook nog een periode tijd om een ander verblijf te zoeken. Ook laten we aan de jongere weten welke ambulante diensten iets zouden kunnen betekenen in die zoektocht: YAR (wonen), OCMW's, JAC's. Begeleiders halen zelf ook nog aan:

Het vieste gevoel was toen ik een jongere ooit wenend in met spullen in vuilniszakken geladen in een busje naar huis heb moeten brengen. Het minste dat we kunnen doen is zien dat we deftige koffers lenen, een keer extra rijden voor de verhuis.

We proberen meestal een afscheidsfeestje te doen, een afscheidscadeau te geven zoals een boek met foto's en persoonlijke boodschappen van begeleiders en andere jongeren. We houden rekening met wat de jongere zelf nog wil. Als dat geen afscheidsfeest is, dan geven we bijvoorbeeld een kaartje. Dan zeg je hen eigenlijk: 'Ondanks het feit dat het is misgelopen tussen ons, hebben we jou als persoon wel graag'

2.1.2.11. Nazorg: niet loslaten, wel anders vasthouden

A way home Europe (2020) deed een bevraging bij jongvolwassenen die de jeugdhulp verlaten naar hun aanbevelingen. Om 'goed te vertrekken' uit de jeugdzorg benadrukken ze het belang van een warme, betrouwbare, respectvolle relatie met begeleiders die beschikbaar zijn wanneer zij het nodig vinden en makkelijk om te benaderen nadat ze de jeugdzorg verlaten. Ze vragen dat begeleiders nog investeren in hun door professioneel nabij te blijven. Ook in het actieplan jongvolwassenen wordt gesensibiliseerd om in beeld te blijven en structureel nazorg aan te bieden voor jongeren die uitstromen (Jeugdhulp, 2017).

Jongeren:

Om de zoveel maanden spreek ik eens af met mijn allereerste IB of met de contextbegeleidster. Zoals pas nog, dan had ze me uitgenodigd om samen te gaan ontbijten. De andere hoor ik nu minder, maar dat is normaal want ik weet wat er privé een beetje speelt. Van de begeleiding van de laatste leefgroep heb ik op één bericht na ofzo niks meer gehoord, maar da's ok. Als het tuinfeest is, wil ik graag met X (waarmee jongere in de leefgroep verbleef) nog eens langskomen. Toen zag ik dat niet, maar nu zie ik echt wel positieve herinneringen aan HPS.

Gewoon om de twee maanden eens bellen is wel ok. Ik ben niet de persoon die zelf gaat bellen naar jullie als er iets is, maar ik weet ook wel dat jullie zijn als er iets is ofzo.

Begeleiders:

Verjaardagen zijn heel belangrijk. Eigenlijk zouden we een verjaardagskalender kunnen maken voor al onze ex-jongeren om nog eens extra aan hen te denken.

Bellen naar jongeren voelt soms heel geforceerd. Er echt zijn is voor mij nog eens een broodje gaan eten of naar de Quick gaan bijvoorbeeld. Je blijft na het stopzetten van een traject soms met een ambetant gevoel zitten als begeleider. Alleen door hen effectief te zien kan je soms het geruste gevoel hebben van 'die komt er wel'.

Soms ben je verrast, na lange periodes van niet reageren op berichtjes krijg je dan toch opeens foto's doorgestuurd die ze spontaan delen of ze stellen een heel praktische vraag om iets na te kijken van de mutualiteit. Dat is toch even een geruststelling van ok, ze weten ons nog te vinden of ze willen ook de goeie dingen in hun leven nog wel delen. Dat zegt iets over dat de band die we hebben proberen op te bouwen er wel is.

3. Samenwerken met het team

In het begeleidingstehuis zijn er twee teams die jongvolwassenen begeleiden: leefgroep kasteel en het team van de kamertraining. Elk team bestaat uit zo'n 5 begeleiders die elk een aantal jongeren individueel begeleiden. Elk team heeft ook een teamverantwoordelijke. Aan elke jongere wordt ook een contextbegeleider gekoppeld en een pedagogisch coördinator. Zo staat er rond elke jongere intern eigenlijk een miniteam van individuele begeleider, contextbegeleider en pedagogisch coördinator. Dit miniteam werkt vaak ook nog samen met externe betrokkenen zoals een pleegzorgbegeleider, een leerlingenbegeleider, een psychiater, ...

Bij vrijwillige, vrijblijvende trajecten ontstaat er vaak verdeeldheid binnen het team. De ene begeleider wil het traject nog niet opgeven met de jongere en ziet nog een hulpvraag. De andere begeleider vindt dat het team alles heeft geprobeerd en wil het traject het liefst stopzetten want vindt de hulpvraag die collega's zien niet werkbaar. Er ontstaan dus verschillende vragen vanuit de teams op zo'n moment. Individuele teamleden positioneren zich verschillend in de Flowchart van het Brugs model t.a.v. de pedagogisch coördinator en teamverantwoordelijke en elkaar.

3.1. Probleem versus beperking

In het samenwerken met collega's is het belangrijk om enerzijds samen overeenstemming te bereiken over de zaken waar we vat op hebben: een moeilijkheid waarvoor een oplossing kan gevonden worden. Anderzijds om uit te maken voor welke zaken er geen oplossing

denkbaar is en wat de beperkingen zijn die we moeten aanvaarden (Isebaert & Lefevere, 2022).

Een vaak voorkomende beperking die weleens als probleem wordt voorgesteld heeft te maken met de aard of het niveau van de therapeutische relatie volgens de flowchart. Als een jongere geen hulpvraag heeft, dan is de relatie vrijblijvend. Het zelf sturen van doelen, allerlei verwachtingen en oplossingen van begeleiders wekt net meer weerstand op en is geen oplossing voor het voorgestelde 'probleem'. Als deze beperking als probleem blijft benaderd worden, dan is mislukking onvermijdelijk. Het aanvaarden van de beperking, creëert dan weer hoop (Cauffman, 2018). De Shazer (in Isebaert & Lefevere, 2022) zegt hierover dat je de therapeutische relatie niet moet creëren, want dat is een gegeven iets. Je kunt deze enkel accepteren en verspelen. Het gaat dus over de bereidheid van het team om in dit soort relatie te werken en misschien wat te vertragen met de mogelijkheid, maar niet de garantie, dat er een context wordt gecreëerd waarin opnieuw een hulpvraag kan ontstaan.

Om hierin terug het onderscheid tussen probleem en beperking te maken, kan het helpend zijn om bepaalde inzichten van Nieuwe autoriteit in beschouwing te nemen. Het is een invalshoek die algemeen aanvaard wordt binnen de teams, maar waar we elkaar soms nog eens aan kunnen herinneren. Een belangrijk uitgangspunt bij Nieuwe autoriteit is dat het controleren van gedrag, gedachten van een jongere niet wenselijk en zinloos is. Het nodigt uit om te focussen op waar je als opvoeder wel controle over hebt, namelijk je eigen handelen (Omer, 2017). Sulkens en Vernieuwe (in Isebaert & Lefevere, 2022) trekken het oplossingsgerichte uitgangspunt dat elke therapie zelftherapie is, door naar hoe wij naar ons eigen handelen als hulpverlener moeten kijken. We hebben enkel ons eigen handelen in de hand, niet dat van cliënt en het is aan ons om dit als beperkend of bevrijdend te ervaren. Accepteren van de vrijblijvende relatie, van het niet kunnen controleren van de jongere, wil niet zeggen dat het team zich niet mag verzetten en mag opkomen voor kernwaarden en basisregels in de (leef)groep en in de omgang met anderen. We hebben ook een verantwoordelijkheid naar de veiligheid van het team, andere bewoners, het onderhoud en hygiëne van het gebouw. Dat is een mandaat dat we krijgen, niet van de cliënt, maar van Opgroeien, van de samenleving, van ouders, ...

Een ander punt waarin overeenstemming kan bereikt worden binnen het team werd hierboven reeds aangehaald. Soms zit er spanning op de relatie tussen jongere en individuele begeleider. Is het koppelen van de jongere aan een individuele begeleider dan heel strikt na te leven en dus een beperking of kunnen we dit omdenken als een probleem? Kunnen er afspraken gemaakt worden over deelverantwoordelijkheden en mandaten herdacht worden?

De samenstelling van het team is ook redelijke stabiel en in die zin een beperking: Het aantal mannelijke of vrouwelijke begeleiders, hun culturele en etnische achtergrond, hun

persoonlijke kernwaarden waar ze aan vasthouden, het aantal collega's en het aantal uren die ze komen werken. Collega's:

Iedereen heeft zijn eigenheid als begeleider en het is belangrijk dat dat er kan zijn.

Als we nu één op één heel intensief hadden kunnen begeleiden, dan hadden we met X misschien wel nog wat kunnen bereiken. Maar dat gaat natuurlijk niet, daar zijn geen uren voor.

In ons team dragen de vrouwelijke collega's het dan, maar we zijn dan met te weinig.

3.2. De vrijblijvende relatie

Jongvolwassenen die vrijwillig en vrijblijvend staan in hun verblijf in het begeleidingstehuis en in de relatie met begeleiders, komen soms te staan tegenover begeleiders die eveneens vrijblijvend in de relatie komen te staan t.o.v. hun team, de pedagogisch coördinator, de jongere. Isebaert en Lefevere (2022) beschrijven dit als tegenoverdracht. Vaak gaat het om ontmoediging of vertwijfeling, maar ook over ergernis en zelfs woede die deze jongeren kunnen teweeg brengen. In een vrijblijvende relatie voelen collega's die anders een geloof hebben in hun eigen kennis en kunde op basis van geslaagde samenwerkingen met achttienplussers zich nu machteloos. Ze twijfelen over zichzelf als hulpverleners.

Enkele uitspraken die collega's deden:

Het gaat ook over het gevoel dat je met een jongere hebt. Respect is iets wederzijds, dat werkt echt in twee richtingen voor mij.

Als je zo een aantal lastige dossiers hebt, dan stelt ge uzelf in vraag. Wat zijn we hier eigenlijk nog aan het doen?

De retorische vraag 'Wat zijn we hier eigenlijk nog aan het doen?!', is in een vrijblijvende relatie geen echte hulpvraag maar eerder een uiting dat de begeleiding 'op' is.

Ik denk dat sommige begeleiders in ons team het misschien te makkelijk loslaten. Soms is het zwart-wit. Jongeren kunnen een negatieve spiraal teweeg brengen bij collega's. Een begeleider over het samenwerken met collega's in een vrijblijvende relatie.

3.2.1. Werkzame interventies in het werken met collega's in een vrijblijvende relatie

Het geven van adviezen en opdrachten, al zeker door iemand buiten het kernteam zoals de pedagogisch coördinator, is in dit soort relatie weinig respectvol en niet nuttig om

een context te creëren waarin misschien wel een hulpvraag kan ontstaan (Le Fevere de Ten Hove, 2018). Een collega beschrijft:

Anderen komen dan met adviezen van zo moet het werken, want zo heeft het ooit ook gewerkt. Ze zeggen eigenlijk wat je allemaal zou moeten doen en dan ben je je eigenheid kwijt.

In wat volgt, worden interventies beschreven die werkzaam zijn in het samenwerken met collega's op dit niveau. Enerzijds wordt er getracht die omstandigheden te creëren waarin begeleiders opnieuw een hulpvraag hebben. Het niveau van betrokkenheid op de flowchart van het Brugs model is immers een dynamisch gegeven. Voorbeelden van hulpvragen die terug zouden kunnen ontstaan zijn:

- Op welke manier kan ik voor deze jongere, die op dit moment vrijwillig en vrijblijvend in de begeleiding staat nog wel van betekenis zijn?
- Hoe kan ik deze jongere nog blijven vasthouden, zonder eronder door te gaan in mijn job?
- Hoe kan ik ondanks de zaken die gebeuren, het positieve in de jongere blijven zien en hoe doen we dit als team?

Anderzijds betekent een oplossingsgerichte basishouding van aanvaarding en respect voor de cliënt, de collega's in dit geval, ook dat interventies gericht zijn op het aanvaarden van de beperking, namelijk de collega die geen hulpvraag heeft. Het betekent ook de visie van de collega's respecteren dat ze de jongvolwassene niet kunnen helpen.

3.2.1.1. Positieve commentaren en complimenten

Directe complimenten zetten de gever vaak in de rol van expert, wat net erg gevoelig kan liggen in een vrijblijvende relatie. Isebaert en Lefevere (2022) beschrijven enkele kenmerken van een goed compliment:

- Indirect: Door een hoe-vraag te stellen zet je tot nadenken over eigen resources en competenties. Op die manier geven collega's dus eigenlijk een compliment aan zichzelf.
- Authentiek.
- Empathisch: Hiervoor is kennis van de subjectief ervaren moeilijkheden van de collega nodig.
- Genuanceerd: door ook minder goeie zaken te benoemen, krijgen positieve kritieken meer geloofwaardigheid.
- Op acties eerder dan op eigenschappen.
- Met humor verweven.

Verschillende collega's gaven in de interviews aan dat voor hen enige vorm van *dankbaarheid* belangrijk is om algemeen de job vol te houden en zeker op momenten van

twijfel. Ze geven aan dat dit soms zit in de letterlijke ‘dankjewels’ maar ook in de kleine gebaren die collega’s of jongeren doen als blijk van waardering:

Als je niet aan het werk bent en ze houden bijvoorbeeld een stukje dessert over dat je graag eet.

Als de jongere met wie het heel moeilijk loopt dan wel eens zijn was in de kast legt die je nog tijdens je laatste shift voor hem hebt ingestoken.

Als ik terugdenk aan die begeleidingen die eenzijdig zijn stopgezet, waarbij je met een rot gevoel achterbleef, maar waarbij je dan toch nadien nog eens die jongere ziet die vertelt over iets dat je toch hebt betekent. Bijvoorbeeld laatst kwam ik X tegen en ze vertelde dat ze nog zoveel terugdenkt aan het kasteelkamp, waarvan ik dacht dat dit dik tegen haar goesting was. Ze kon nog beschrijven wat we precies allemaal van activiteiten hadden gedaan ver buiten haar comfortzone maar waarvan ze wel blij is dat ze heeft meegedaan op onze aanmoediging.

Luc Isebaert (in Isebaert & Lefever, 2022) bedacht de techniek van ‘Drie vragen voor een tevreden leven’ om mensen uit te nodigen om na te denken waarover ze tevreden zijn in het leven en zicht te krijgen op hun existentiële perspectieven. Bij collega’s die wat ontmoedigd zijn kan het zinvol zijn om hen terug te brengen naar waar ze energie uithalen, waarvoor ze komen werken. De vragen lenen zich ook om in het team uit te wisselen over wat voldoening of tevredenheid geeft en elkaar te complimenteren.

Toegespitst op de doelgroep zouden deze vragen er bijvoorbeeld zo kunnen uitzien:

- 1) Wat heb ik afgelopen dienst gedaan waarover ik tevreden ben?
- 2) Wat heeft iemand anders van de collega’s, jongeren en hun context of andere hulpverleners gedaan waarvoor ik dankbaar ben? Hoe heb ik daarop gereageerd zodat de kans groot is dat ze dit nog eens zullen doen?
- 3) Wat heb ik nog opgemerkt gedurende de werkdag rondom mij waarvoor ik dankbaar of tevreden kan zijn?

3.2.1.2. Alternatieve rampscenario’s beschrijven

Door andere, ernstigere voorbeelden te geven dan wat de cliënt beschrijft, benadruk je de deskundigheid en verantwoordelijkheid die de cliënt al toont en dat de cliënt nog niet zo slecht bezig is (Isebaert & Lefever, 2022). Een voorbeeld is een situatie waarbij een begeleider hard begint te twijfelen aan zichzelf en wat gefrustreerd en boos wordt over de constante afwijzing van de jongere die niet lijkt te zien wat voor inspanningen de begeleider allemaal doet. De begeleider zegt: *Ik vertrok gisteren met een ongelooflijk rotgevoel en kon het niet opbrengen om vandaag met deze gast bezig te zijn. Dan kies ik: vandaag zet ik op die andere jongere in.* Er zijn genoeg voorbeelden van begeleiders die dan opnieuw in confrontatie gaan met de jongere, die misschien zelfcontrole verliezen, een respijtdag nemen of vragen om een week in een andere groep te functioneren. Het is dus wel bewonderenswaardig dat deze begeleider hoewel hij zich afvraagt wat hij eigenlijk nog aan

het doen is, terug komt werken en zijn focus weet te verleggen. Het niet kunnen opbrengen om met de jongere bezig te zijn kan positief herkaderd worden naar aanvoelen dat elkaar ruimte geven op dit moment voor beiden het meest helpend is.

Een begeleider kon een alternatief rampscenario van dichtbij ervaren bij het bezoeken van een jongvolwassene die uiteindelijk tegen haar zin in de volwassenpsychiatrie werd opgenomen. *Ok ze is 18 jaar, ze kan dan eindelijk verplicht in psychiatrie waar je verwacht dat ze weten hoe ze met haar om moeten en voor haar kunnen zorgen en dan zie je dat ze daar in bed ligt, met eten naast haar van drie dagen oud. Dan heb ik wel beroepstrots ervaren, omdat ik me dat aantrok. Het feit dat ze het daar ook niet wisten en dat ze bij ons tenminste nog uit bed kwam, gaf wel bevestiging dat die kleine dingen die wij deden wel veel waren.*

3.2.1.3. *Aanvaarding, interesse en respect*

Collega's die de uitspraak doen: 'Wat zijn we hier eigenlijk nog aan het doen?!', hebben misschien wel een heel duidelijk idee over wat hun rol of mandaat van begeleider is voor jongvolwassenen. Ze botsen met de jongvolwassene in een vrijwillige, vrijblijvende relatie op beperkingen en grenzen van de eigen expertise, die van het team, van de organisatie. Het doel van oplossingsgerichte cognitieve systeemtherapie is om cliënten te doen leven zoals ze willen leven, volgens hun existentiële keuzes. Voor problemen worden oplossingen bedacht, voor beperkingen proberen we tot aanvaarding te komen. Dat betekent m.a.w. dat als we respect hebben voor de ethische keuze van collega's over wat hun rol als begeleider is, we ook aanvaarden dat bepaalde begeleidingen hen te veraf brengen van deze rol. Het is dan de moeite waard om te luisteren naar de goede redenen van de collega's om een begeleiding niet meer te zien zitten, om als team niet meer te willen nadenken over wat nog mogelijk is binnen de voorziening voor deze jongere.

Zoals eerder besproken blijkt nazorg nuttig. Respect voor de alliantie die bepaalde begeleiders met de jongvolwassene hebben opgebouwd, betekent soms dan ook dat de pedagogisch coördinatoren en teamverantwoordelijken een finale beslissing over het eenzijdig stopzetten van een traject nemen (in samenspraak met het team) en dit communiceren met de jongvolwassene. Het toebedelen van deze rol aan de collega's die wat verder staan van de jongeren brengt met zich mee dat de begeleiders soms terug mandaat krijgen van de jongere. Cauffman (2018) maakt een onderscheid tussen verschillende rollen als (oplossingsgericht) hulpverlener waaronder de begeleider en de beheerder. De pedagogisch coördinatoren nemen dan de rol van beheerder op van het hulpverleningstraject en laten begeleiders in hun (bege)leidende rol.

Zodra X. een einddatum kreeg, schoot ze wel in gang. Plots was daar wel een vraag om haar weg te vinden in een veelheid aan diensten, om mee aanwezig te zijn op een OCMW-gesprek. In die praktische zaken mochten we wel iets betekenen.

Het loskomen van individuele begeleidingen (de koppeling van de jongvolwassene aan één aandachtsbegeleider uit het team) en bekijken met het team wie de begeleiding wel wil en kan dragen is dubbel, zo blijkt uit de interviews. Enerzijds is het een teken van respect voor de collega die aangeeft dat de samenwerkingsrelatie voor hem niet werkbaar is na alles wat er geprobeerd is. Anderzijds kan het doorgeven van een begeleiding aan andere collega's ook de eigenwaarde van de collega bedreigen: Wordt er dan geen geloof gehecht aan dat ik écht alles heb geprobeerd? Het erkennen van de inspanningen van de collega, is een belangrijke voorwaarde om het voorstel op te werpen op de begeleidingstaken te herverdelen.

Als we de jongere wat laten kiezen wie de nazorg mag doen. Waarom kunnen we dan ook al niet eerder wat loskomen van de individuele begeleidingen? Maar dan bedenk ik mij dat dit in conflict komt met het ego van sommige collega's. Anderen vinden het dan weer prima om het door te schuiven naar collega's.

Collega's geven ook aan dat ze zich gesteund voelen wanneer contextbegeleiders of pedagogisch coördinatoren 'moeite doen om te zien hoe het is om dagdagelijks met zulke jongvolwassenen samen te werken':

Als je alleen in de groep staat en je hebt momenteel allemaal IB-jongeren waar je niet mee vooruit geraakt en waarmee je het eerlijk gezegd ook niet meer ziet zitten, dan kan het zoveel deugd doen dat de contextbegeleider of PC eens mee komt eten en ziet hoe lastig het is en hoe we daar alle dagen mee omgaan. Ze hebben ook zelf kinderen, dat helpt om zaken te relativeren. Wij, in de groepen, zitten in het vagevuur.

3.3. De zoekende relatie

Kenmerkend voor een zoekende relatie is dat de cliënt wel een hulpvraag heeft, maar deze is vaag en onwerkbaar. Het is niet duidelijk waar de cliënt precies naartoe wil werken en hij ziet zichzelf nog niet in staat om te werken aan verandering. Vaak wordt er naar anderen gekeken om met de oplossing te komen voor de ervaren problemen (Cauffman, 2018; Isebaert & Levere, 2022; Le Fevere de Ten Hove, 2018). Met cliënten in een zoekende relatie wordt met andere woorden gewerkt naar verheldering en concretisering van de gewenste situatie en hulpvraag, het geloof in zichzelf om dichterbij deze situatie te komen en de bereidheid om bij zichzelf oplossingen te zoeken.

Wat moet ik doen? Ik wil vooral doen, maar ik weet niet wat.

Soms vertalen gevoelens van onmacht zich in de verwachting dat als anderen iets anders doen, de ervaren problemen worden opgelost. Dat kunnen verwachtingen zijn t.a.v. de jongere die moet veranderen, diens context die zaken moet doorvoeren of ten aanzien van collega's in het eigen team of daarbuiten of zelfs de maatschappij die het anders zouden kunnen aanpakken.

Zolang de vrouwelijke collega's het nog trekken met de jongere kunnen we de begeleiding toch door laten gaan? Terwijl deze collega's aangeven dat ze dit geen fijne positie vinden en een begeleiding niet alleen kunnen en willen trekken.

Als de jongere zich nu gewoon aan het afsprakenblad houdt en aan de verwachtingen die we nog eens op papier hebben gezet, dan kunnen we voort.

Als de GTB-coach een werktraject vindt, dan is er een dagbesteding en kunnen we verder.

Hoe kan ik jongeren loslaten als er niks is? Hoe gaan die trajecten eruitzien dat baart me zorgen in de maatschappij.

Soms is het onduidelijk waar collega's en het team precies naartoe willen werken.

Wij geraken er als team moeilijk uit wanneer een traject in de vrijwilligheid nog werkbaar is of niet, het is moeilijk daar consensus in te vinden. Het team heeft geen duidelijk beeld van wat 'werkbaar' precies betekent: Hoe ziet een werkbaar traject eruit? Wat betekent 'eruit geraken'?

Wat zijn we hier aan het doen? Deze uitspraak kan een uiting zijn dat er geen hulpvraag is (zie ook vrijblijvende relatie), maar kan ook opgevat worden als een uiting van lijden: We hebben het gevoel niet van betekenis te zijn als hulpverlener wat we natuurlijk wel willen. Of ook: Wat we hier nu aan het doen zijn stemt precies niet overeen met wie we als hulpverlener willen zijn. Is het een vraag of het begeleidingstraject moet stopgezet worden? Is het een vraag naar input, welke resources nog benut kunnen worden om een context te creëren waarin terug een begeleidingsvraag kan ontstaan? Is het een vraag om duidelijker te krijgen wat het mandaat is, wat voor soort begeleider we willen zijn en waar het team voor staat?

In de zoekende relatie heeft onduidelijkheid over de gewenste situatie soms te maken met persoonlijk mandaat of persoonlijke ethiek, ook al stelt de collega hierover geen hulpvraag. Persoonlijke ethiek hangt samen met existentiële keuzes: Wie zouden we willen zijn? (Isebaert & Lefevere, 2022). Wat voor een begeleider wil ik zijn? Wat ben ik aan de jongeren verplicht vanuit mijn professionele rol? Wie ben ik buiten mijn werk? Is dat verzoenbaar? Hoe verenig ik dat? Is deze rol anders voor volwassenen, achttienplussers die vrijwillig de hulp verderzetten dan voor minderjarigen? Is dat een match met het mandaat dat de jongere de begeleiders nog toebedeelt? Eén van de basisaxioma's van het Brugs model is dat het mandaat gegeven door de cliënt boven alles gerespecteerd moet worden (Le Fevere de Ten Hove, 2018). Is wat we doen in de begeleiding, in het samenwerken met elkaar, dit zijn onze gewoontes, in overeenstemming met onze existentiële keuzes? Begeleiders over hun zoeken in wie ze willen zijn voor hun team en voor de jongere:

1 op 4 kun je redden, de rest niet. Soms moet je van je hart een steen maken, maar dat strookt helemaal niet met wat je wil: blijven vechten tot het uiterste. Als begeleider wil je blijven gaan.

Wanneer begeleiders zich in de rol van ‘redder’ van achttienplusjongeren zetten, dan nemen ze een zware verantwoordelijkheid op zich die ze hoogstwaarschijnlijk niet zullen waarmaken. De jongere zit namelijk niet te wachten op ‘gered’ worden, want vindt dat het allemaal prima loopt zoals het loopt. De jongere geeft m.a.w. geen mandaat aan deze begeleider die zoveel inspanningen doet. Elke vraag rond hoe deze jongeren toch tot ‘inzichten te brengen’ of wat de begeleider nog meer kan doen om de situatie voor de jongere op te lossen is in die zin weinig realistisch en dus niet werkbaar.

Stefaan Mulders, in 2016 topambtenaar van agentschap jongerenwelzijn (nu agentschap opgroeien), maakt duidelijk dat we ondanks alle inspanningen niet kunnen voorkomen dat jongeren verder in de problemen komen:

Er komen nog Jordy's. Dat is inherent aan hulpverlening. Er bestaat geen waterdicht systeem, anders was het geen hulpverlening meer. Hulpverlening staat middenin de maatschappij, inclusief al haar risico's. Als jij je dochter die net kan fietsen zelfstandig het verkeer instuurt, dan loop je onvermijdelijk een risico. Die risico's zijn er ook in de hulpverlening: of je nu op de operatietafel ligt of je zit in een begeleidingstraject. We moeten dat leren aanvaarden.

(...) Vroeger zorgden de hulpverleners voor de oplossing. Zij waren de experts. Die positie is vandaag houdbaar noch zinvol. Hulpverleners moeten krachten mobiliseren om samen naar oplossingen te zoeken (Bogaerts & Goris, 2016).

3.3.3. Werkzame interventies in de zoekende relatie

In wat volgt worden een aantal interventies besproken die nuttig kunnen zijn om met collega's en het team verder te werken aan duidelijkheid over hulpvragen, existentiële keuzes en de gewenste situatie. Dit door de oriënteren op het hier en nu: Wat dient er zich al aan, wat gaat er al wat in de goede richting en mag behouden blijven? Anderzijds door te oriënteren op de toekomst: (een aanloop naar) de beschrijving van de gewenste situatie. De interventies besproken onder de vrijblijvende relatie zijn ook op dit niveau nuttig. Erkenning voor de inspanningen van begeleiders om betekenisvol te zijn voor jongeren en collega's blijft ook hier belangrijk.

3.3.3.1. Oriëntatie op het hier en nu – de continueringsvraag

Eerder werden al de Drie Vragen om Gelukkig te Leven besproken. Waar deze opdracht in een vrijblijvende relatie soms nog weerstand kan oproepen, is er in een zoekende relatie doorgaans wel mandaat om de cliënt een observatieopdracht te geven gericht op behoud. Deze vragen kunnen dus zeker ook hun plek hebben in de zoekende relatie. De continueringsvraag werd bedacht door De Shazer (1985, in Reiter, 2007) als de ‘first session

formula task'. De bedoeling is om de cliënt uit te nodigen om de focus te verleggen van problemen naar een meer oplossingsgerichte oriëntatie, naar de dingen die goed gaan. De suggestie of verwachting wordt meegegeven dat er al veel zaken gebeuren waar de cliënt op wil voortbouwen en dat dus niet alles moet veranderen (Reiter, 2007). Het maakt dus stukjes van de gewenste situatie zichtbaar die in de zoekende relatie nog niet geheel duidelijk is. De continueringsvraag sluit aan bij één van de basisstellingen van het oplossingsgericht therapiemodel van De Shazer en Berg (in Le Fevere De Ten Hove, 2018): "Als iets werkt, doe zo voort".

Concreet zou zo'n vraag er zo kunnen uitzien: *In de begeleiding van deze jongere die momenteel vrijwillig en vrijblijvend in zijn begeleidingstraject staat, zijn er heel wat zaken die spanning brengen, frustreren, machteloos doen voelen en aan het twijfelen brengen, zaken die anders zouden moeten lopen. Desondanks zijn er zaken, misschien kleine dagdagelijkse dingen, die wel goed lopen en jou een goed gevoel geven. Zou je het zien zitten om een paar minuten vlak voor of na je dienst eens stil te staan bij die dingen die doorheen de dag gebeurd zijn, die je wel wil behouden en nog zou willen zien gebeuren? Zou je die ook kunnen noteren?*

De uitnodiging om te kijken naar de dingen in het begeleidingstraject die goed lopen zou ook op een teamvergadering gesteld kunnen worden. Dit vanuit de aanname dat het de verantwoordelijkheid is van het ganse team om een oplossing te zoeken.

Een voorbeeld is een leefgroepbegeleider die voortdurend het verwijt krijgt van de jongere dat hij te jong is en haar niet kan begeleiden, dat ze aan iemand die niet veel ouder is dan haar geen verantwoording moet afleggen. De begeleider blikt positief terug op het moment dat hij na opnieuw een verwijt besloot in overleg te gaan met een ervaren collega uit de kamertraining over vragen rond zelfstandig wonen. Het werd voor hem duidelijker dat hij zijn rol anders wou zien. Hoe kan ik ondanks mijn jonge leeftijd toch van betekenis zijn voor deze jongere? Het ging niet over leeftijd, maar over het feit dat hij zelf maar weinig wist over wat in orde gemaakt moest worden om alleen te gaan wonen. Dat is iets waar begeleiders in de kamertraining meer vertrouwd mee zijn. De begeleider kan zijn rol als infoverstrekker, diegene die dingen in orde maakt voor de jongvolwassene, herdenken naar een meer comfortabele rol. Het samen-niet weten biedt gelegenheid om te joinen en bijvoorbeeld ook het belang van een steunend netwerk te modelleren naar de jongere door zelf collega's om raad te vragen als hij het zelf niet weet. In de gewenste situatie laat de begeleider zich bij volgende verwijten niet verleiden om zijn leeftijd als grote handicap te bekijken zoals de jongere. Hij zou dan de jongere uitnodigen om samen uit te zoeken waar ze wel expertise kunnen vinden. De vraag wat de begeleider wil behouden en zeker nog wil zien gebeuren levert al een hoop resources op waardoor er al een beweging wordt gemaakt naar de consulterende relatie.

Een continueringsvraag kan ook zijn: *Ondanks de grote verschillen in jullie team over hoe omgaan met deze jongere, wat loopt er wel nog goed in het samenwerken dat je wil*

behouden? Kan je daar tegen de volgende teamvergadering eens bij stilstaan en wat nota's nemen?

Of: Het is verdomd moeilijk om zoveel inspanningen te doen voor de jongere en daar weinig voor terug te krijgen. Zijn er kleine dingen uniek in jouw relatie met deze jongere die je, hoe lastig het nu ook loopt, toch weet te waarderen en wil behouden? Zou je daar aan het einde van je dienst even bij stil kunnen staan, een paar minuten?

Of: Ondanks dat je zegt dat je helemaal niet meer weet wat je aan het doen bent, wat zijn de dingen die je nu dan toch doet als je dienst hebt waar je toch tevreden over bent? Kan je daar voor het afronden van je dienst misschien een paar minuutjes bij stilstaan en iets over opschrijven? En je zegt dat je collega's het ook niet meer weten, misschien zie je hen wel inspanningen doen tijdens jullie dienst samen die ook de moeite zijn om te behouden?

Wat maakt dat je die dingen noemt als de moeite waard en belangrijk voor jou? Wat als je die dingen niet meer zou doen? Wie zou dat dan missen?

Begeleiders die zich machteloos voelen, talrijke inspanningen hebben geleverd die weinig effect lijken te hebben, hebben vaak een terughoudendheid als het gaat over het anders gaan doen. Enerzijds willen ze het anders, anderzijds hebben ze het al wat opgegeven. De geruststelling dat wat er al is al goed is kan bij deze cliënten vertrouwen scheppen.

3.3.3.3. Stukjes van de gewenste situatie – Herhalingen en nuanceringen

In de zoekende relatie helpen herhalingen en nuanceringen om uit zwart-wit-denken te komen (Isebaert & Lefevere, 2022). Hierboven werden in uitzonderingsvragen al nuanceringen gebracht, maar deze kunnen ook subtieler aan bod komen door simpelweg te herhalen wat de cliënt brengt en hier vervolgens nuanceringen in te brengen.

Ik weet gewoon niet meer wat ik aan het doen ben

Je weet niet meer wat je aan het doen bent

Je weet niet meer wat je aan het doen bent in de begeleiding van deze jongere.

Je weet het merendeel van de momenten niet meer wat je aan het doen bent in de begeleiding van deze jongere.

Van de veralgemening niet meer weten wat te doen, wordt een kleiner probleem gemaakt: de begeleider weet namelijk *in deze begeleidingsrelatie het merendeel van de momenten* niet wat hij aan het doen is. Daaruit volgt dat er momenten zijn in deze relatie dat hij nog wel weet wat hij doet/moet doen en dat hij dat in de andere begeleidingsrelaties ook kan uitmaken.

3.3.3.4. Oriëntatie op de toekomst - De Wondervraag

De Wondervraag werd door de Shazer en Berg ontwikkeld. De vraag wordt binnen oplossingsgerichte cognitieve systeemtherapie gebruikt om te concretiseren hoe een toekomst zonder de lastigheden en problemen eruit zou kunnen zien (Isebaert & Lefevere, 2022). De Wondervraag is geen alledaagse vraag. De kans dat cliënten hierin willen meegaan vergroot als deze volgt op een aantal vragen die een Yes-set creëren. Erickson bedacht deze techniek waarbij de therapeut vragen en beweringen op elkaar laat volgen, waar de cliënt niet anders dan 'ja' op kan zeggen. Dit vergroot de kans dat er op de wondervraag ook een 'ja' volgt (Isebaert & Lefevere, 2022).

Mag ik dadelijk eens een bijzondere vraag stellen? We hebben afgesproken om hier nu samen te zitten hé? Het is 14 uur. Als we hier straks klaar zijn, dan doe jij nog even de kookvoorbereiding mee en dan komt collega X op dienst? Jij doet dan zoals gewoonlijk nog kort een briefing? En dan ga je naar huis. Vanavond slaap je niet in de groep, maar in je eigen bed. Als we nu aannemen dat er wonderen bestaan. En dat er terwijl jij in je eigen bed ligt te slapen straks, er zo'n wonder gebeurt. Je merkt daar niks van, want je slaapt natuurlijk, maar het resultaat van het wonder is dat de lastigheden en problemen die je noemde en waarvoor we samenzitten, dat die zomaar zijn opgelost of dat je ermee overweg kunt. Morgenochtend als je wakker wordt, is dat wonder gebeurd, maar je weet dus nergens van. Je merkt wel op dat er sommige dingen anders zijn, dat de moeilijkheden zijn verdwenen. Wat is het eerste waaraan je opmerkt dat het wonder is gebeurd? Hoe sta je op? Met welk gevoel? Hoe zet je de ochtend dan verder? Waaraan zou je vriendin merken die ochtend dat problemen op het werk zijn opgelost? Hoe zit je in de auto op weg naar het werk? Hoe zien de poetsvrouwen, diegenen die je het eerst zien als je binnenkomt op het werk, dat aan jou? Hoe laten ze dat zien? Hoe reageer jij daarop? En dan, wat doe je daarna? Wat valt er verder op als je naar boven, naar de opvoederskamer gaat? Zijn er collega's of jongeren aanwezig? Hoe voelt de sfeer daar? Wat maakt dat het zo aanvoelt?

Een mogelijk deeltje van een antwoord op de wondervraag van een leefgroepbegeleider: *Dan is de jongere naar school en moet ik geen energie steken in de overwegingen om de jongere voor de zoveelste keer te motiveren om naar school te gaan wetende dat het niks opbrengt.* Daarop kan dan weer gevraagd worden hoeveel energie dat is? Hoe het voelt om die energie nu anders te kunnen besteden? Waar de begeleider op dat moment de vrijgekomen energie dan wel insteekt? Welk verschil het zal maken voor zichzelf en de jongere om net zoals die keer toen het wonder gebeurde iets anders te doen dan talrijke keren de jongere aan te spreken over naar school gaan? Of om de jongere nog maar 1 keer aan te spreken en dan wat anders te doen? Doordat er in de ochtend al minder spanning tussen de jongere en de begeleider wordt opgebouwd, worden misschien omstandigheden gecreëerd waarin beiden later op de dag een positieve interactie kunnen hebben. Dat de

jongere naar school gaat of niet zijn natuurlijk omstandigheden waar we geen controle over hebben, hoe erop wordt gereageerd wel.

3.3.3.5. Oriëntatie op de toekomst – een variant op de geestelijke nalatenschap

Wanneer begeleiders en teams zoekende zijn in wie ze willen zijn, waar ze voor staan, kan een zinvolle opdracht die van de geestelijke nalatenschap zijn. Hierbij wordt de cliënt uitgenodigd om na te denken over hoe hij herinnerd wilt worden (Isebaert & Lefevere, 2022).

- *Stel dat je heel plots komt te overlijden of je verlaat het team van Home Philippe Speth, welk beeld wil je dan dat collega's zich herinneren van jou?*
- *Hoe wil je herinnerd worden door jongeren?*
- *Als jongeren Home Philippe Speth verlaten, welk beeld hopen wij als team dan dat ze zich herinneren aan ons?*
- *Welk beeld hoop je dat de ouders, leerkrachten, therapeuten zich herinneren van ons team en van jou als begeleider?*

3.3.3.6. Oriëntatie op de toekomst: de schaal van vooruitgang, de motivatieschaal, de overlevingsschaal en de schaal van geloof

Als de gewenste situatie al iets duidelijker is, zijn schalen een manier om deze nog verder te concretiseren (Le Fevere de Ten Hove, 2018). Schalen brengen ook nuance aan: er zijn misschien al deeloplossingen denkbaar, er wordt niet van nul gestart. Schalen zeggen de therapeut ook iets over het interventieniveau: Hoeveel geloof hecht de cliënt aan dat hij of zij effectief tot een meer gewenste situatie kan komen? Hoe groot is het geloof dat hij hier zelf inspanningen voor kan doen? Als de cliënt hier hoog op scoort, neigt de relatie meer naar een volgende niveau: de consulterende relatie.

Schaal van de vooruitgang

Hierbij vult de cliënt zelf in wat 0 en wat 10 is, wat hij als vooruitgang ziet en hoe ver hij al staat in de richting van gewenste verandering. 10 kan de situatie zijn zoals de cliënt beschrijft bij De Wondervraag die eerder al aan bod kwam (Isebaert & Lefevere, 2022).

Bijvoorbeeld:

0 = het moment dat er op teamvergadering moedeloosheid was te voelen, niemand nog wist wat te doen en collega's zich hardop afvroegen: 'Wat zijn we hier eigenlijk nog aan het doen?' en niemand nog wist wat we in deze begeleiding voor deze jongere kunnen doen en we twijfelden over de meerwaarde van onze job en onszelf en ons team in vraag stelden.

10 = We hebben als team een duidelijk idee over wat we kunnen en willen voor deze cliënt. Het is duidelijk of deze relatie nog werkbaar is of niet en of we de samenwerking dus nog voortzetten. Het is duidelijk voor iedereen wat we wel of niet doen, wanneer we goed genoeg doen, wat wel of niet onze verantwoordelijkheid is en de collega's handelen daarnaar. We hebben het gevoel voort te kunnen en niet langer stil te staan.

De 10 is voorlopig nog een vage beschrijving van de gewenste situatie. Door aan collega's te vragen om zichzelf te scoren op deze schaal, kan de gewenste situatie verder verduidelijkt worden. Waar scoort dit team zich (gemiddeld) nu op deze schaal? Waarom een cijfer 3 en geen 2 of 1? Een antwoord kan zijn dat er op teamvergadering met De Techniek van de drie manden werd gewerkt (een veelgebruikt instrument binnen geweldloos verzet), waarbij in team werd overeengekomen op welk gedrag ze wel gaan reageren en welk gedrag ze laten voor wat het is. Het feit dat hier over werd nagedacht doet een 3 scoren, maar dat dit in de praktijk nog niet door iedereen wordt toegepast maakt dat de collega zich niet hoger scoort. Hoe is het team het eens geraakt over die manden? Wat zegt dat over welke rol ze willen opnemen voor de jongere, wat hun verantwoordelijkheid is? Als dat de verantwoordelijkheid is, wat zegt dat dan over andere zaken die ze wel of niet meer voor de jongeren moeten doen? De volgende vraag kan dan zijn hoe het eruit zou zien als 1 ding van wat is afgesproken al zou opgevolgd worden? Wat kan collega x doen om collega y aan te moedigen hetzelfde te doen? Hoe zou de jongere het merken dat het team hierin consensus vond? Over welke situaties was het team het nog al eens dat dit wel of niet de verantwoordelijkheid is van begeleiders? Hoe werd verantwoordelijkheid aan de jongere (terug)gegeven? Waaruit zouden jongeren en het andere team kunnen afleiden dat het team nog meer richting de 10 staat? Als ze dan een teamvergadering bijwonen, wat horen ze jullie dan zeggen? Wat hebben ze jullie zien doen?

Schaal van hoop

Een 10 kan zijn dat de begeleider er alle geloof in heeft om uit deze situatie te geraken en terug in een werkbare relatie te staan met de jongere: de jongere heeft een begeleidingsvraag waarin de begeleider van betekenis kan zijn. Een 0 is dan het omgekeerde. De begeleider scoort bijvoorbeeld een '5'. De jongere wil niet spreken over school of werk en dus liet de begeleider die thema's even voor wat ze zijn. De jongere besprak wel zijn plannen om voor het eerst een buitenlandse reis te maken. De begeleider ziet hierin mogelijkheden om terug te verbinden met de jongere en wie weet komt de jongere wel tot het inzicht dat om te reizen ook geld nodig is en dus werk. Hoe heeft de begeleider het gedaan om de jongere het vertrouwen te geven om reisplannen te delen? Hoe ging dat gesprek? Hoe toonde de begeleider interesse, openheid en hoe werd dat ontvangen? Welke mogelijkheden voor verbinding ziet de collega dan precies? Wat doet de collega dan? Als dat gebeurt, hoe zou dat verder hoop geven?

Schaal van motivatie

Bijvoorbeeld: Een 0 kan zijn dat er geen enkele motivatie is om met deze jongere nog verder te werken, om te zoeken hoe een context kan gecreëerd worden waarin wel een hulpvraag kan ontstaan. 10 is het omgekeerde.

Interessant is om individuele teamleden te laten scoren en elkaar te bevragen over dit cijfer. Als verschillende collega's zeer laag scoren, wat doet dat met de collega's die zichzelf hoger scoorden? Is een hogere motivatie van hun collega's een voorwaarde om een stapje vooruit

te gaan? Als de teamscore laag is dan valt te overwegen om vanuit het eerder besproken beheerdersmandaat als pedagogisch coördinator een beslissing te nemen over het beëindigen van het traject, meestal nadat er eerst een externe bemiddelaar van Opgroeien werd uitgenodigd.

Contextschaal

De contextschaal plaatst het huidige, moeizame begeleidingstraject tegenover ervaringen met moeilijke trajecten in het verleden.

Als 0 de moeilijkste begeleiding van een achttienplusser is die je je nog herinnert en 10 is diegene die het vlotste verliep. Waar zou je de begeleidingsrelatie met deze jongere dan plaatsen? Wat maakt dat het op dat cijfer staat? Welke inzet zie je bij de jongere, jezelf, collega's en ander netwerk dat maakt dat je X scoort en geen nul? Hoe komt deze begeleiding al meer in de richting van een 'vlotte' begeleiding?

De copingschaal/overlevingsschaal

Een -10 kan ingevuld worden als: Ik trek het niet meer met deze cliënt, ik stel mezelf als begeleider zodanig in vraag dat ik niet meer weet wat ik moet doen en er ook niet meer kan zijn voor andere jongeren en collega's. Een 0 is dan dat de begeleider nog komt werken en op het werk dingen kan doen die hem nog een tevreden gevoel geven ondanks alles.

Een lage score signaleert misschien wel een heel eenzame positie van deze begeleider en het belang van steunende collega's en samenwerkingspartners. Om te vermijden dat de collega uitvalt is het aangewezen dat het traject wordt overgenomen of stopgezet. Er kan doorgevraagd worden op hoe deze collega het heeft opgebracht om ondanks alle afwijzingen en verwijten, inspanningen zonder resultaat toch verscheen op het werk en voor de jongere bijvoorbeeld nog administratieve zaken in orde hield tot zijn vertrek.

Zaken die naar voren kwamen en die begeleiders doen volhouden in vrijwillige, vrijblijvende trajecten met achttienplussers zijn:

- Dankbaarheid of appreciatie voelen, hoe klein ook, voor de inspanningen die ze doen. Liefst van de cliënt zelf, maar ook van het ruimere netwerk.
- Het gevoel dat ze het niet alleen dragen. Haim Omer (2017) benadrukt ook het belang van een steunend netwerk, een gedeelde verantwoordelijkheid. Als het in de leefgroep moeilijk loopt, is het vaak zo dat ook leerkrachtenteams, werkgevers en coaches van de sportclub met de handen in het haar zitten. Het kunnen overleggen en wisselen van gedachten met anderen die betrokken zijn op de jongere doet begeleiders volhouden.
- Goede afspraken binnen het team: Wie neemt wat nog op? Het eventueel afspreken van een einddatum die wordt vastgehouden door een eindverantwoordelijke, meestal de pedagogisch coördinator. Dat geeft perspectief: tot die tijd wordt er van mij dat nog verwacht.

3.3.3.7. Het omdenken-kaartspel: het omdenken van problemen in mogelijkheden in team

Het Omdenken-kaartspel werd ontwikkeld door Berthold Gunster (2012). Het nodigt uit om in teamverband anders naar het probleem te kijken namelijk in termen van mogelijkheden, niet om het op te lossen of weg te werken. In die zin sluit het aan bij het oplossingsgerichte cognitief systeemtherapeutische idee dat therapie eruit bestaat die context te creëren waarin er nieuwe keuzemogelijkheden ontstaan. Door veranderingen te brengen in semantiek (betekenisgeving) kunnen nieuwe pragmatische keuzes volgen (Isebaert & Lefevre, 2022). “Geef de cliënt in een zoekende relatie geen sleutel. Vertel hem hoe hij er het beste naar kan zoeken” (Cauffman, 2018).

Het spel start met één persoon die een probleem heeft en dit wil brengen, de anderen stellen om de beurt een vraag aan de probleemhebber en dit gaat door tot het probleem is omgedacht. Er zijn vragen die helpen het probleem te deconstrueren en kaarten met strategieën die helpen om het weer te construeren in mogelijkheden. Sommige strategieën sluiten iets minder aan bij het Brugs model van oplossingsgerichte cognitieve systeemtherapie maar zijn hier, met enkele aanvullingen zoals hieronder zal aangegeven worden, wel naar te vertalen.

Voorbeelden van vragen om het probleem duidelijk te krijgen of te deconstrueren zijn:

- Is jouw probleem wel jouw probleem?
- Zijn er mensen die voordeel hebben bij het probleem? (nut/functie van het symptoom)
- Kun je een top 3 maken van waar je het meest naar verlangt? (gewenste situatie)
- Wanneer is het probleem op zijn kleinst? (uitzonderingen)
- Is het probleem er ook weleens niet? Wanneer? (uitzonderingen)
- Wat zou je willen dat hoe dan ook hetzelfde blijft? (behoudsvraag)

Voorbeelden van opdrachten die de spelleider teruggeeft:

- Iedereen vertelt kort en bondig wat de probleemhebber goed doet (erkenning)
- Iedereen maakt de zin af: ‘Volgens mij moet je doorgaan met...’ (behoud)

Voorbeelden van kaarten die verwijzen naar omdenkstrategieën:

- Wachten: Kan het zijn dat het probleem in de nabije toekomst vanzelf verdwijnt?
- Omkeren: Zou wat jij denkt dat ‘fout’ is ook ‘goed’ kunnen zijn? Wat raak je kwijt als je het probleem niet meer hebt? (nut/functie van het symptoom, behoud)
- Ontregelen: Hou je je aan ongeschreven regels waar je ook mee kan stoppen? Is het niet juist goed dat je dit probleem als een probleem ervaart? Is het bijvoorbeeld nodig dat je afspraken van de jongere bij externe diensten blijft begeleiden? Is het juist goed dat je het als een probleem ziet dat je precies voor jezelf op die afspraak komt en de jongere er maar als stille getuige aanwezig is? Deze vraag nodigt uit om te visualiseren wat het zou geven om eens iets helemaal anders te doen. Door afspraken en regels los

te laten of er anders naar te kijken, wordt creativiteit aangesproken en worden nieuwe resources zichtbaar.

- Rolverwisselen: Wat zou er gebeuren als je zou stoppen anderen te helpen of te redden? Wat zou er gebeuren als je exact hetzelfde doet als wat de ander doet?
- Bekrachtigen: Wat geeft je op dit moment wél energie?
- Accepteren: Moet je je er niet bij neerleggen dat het probleem voor jou te groot is? Vanuit het oplossingsgericht model gaat het hier misschien eerder om een beperking. Bijvoorbeeld wetgeving of een beleidskeuze waar je als individu niet meteen iets aan kan veranderen. 'Een probleem dat te groot is' en daadwerkelijk een probleem is: Hoe ziet het eruit als het probleem kleiner is? Welk deel is wel acceptabel? Hoe zal je het weten dat het probleem op een acceptabel niveau is? Is het op dat niveau op een manier ook nuttig? Als het probleem is opgesplitst in deelproblemen tot dat acceptabel niveau, wat is er dan in de plaats?
- Respecteren: Wat zou er gebeuren als je de andere helemaal zijn zin zou geven?
- Elimineren: Kun je ophouden met er energie in te steken? Vanuit het oplossingsgericht model zou op een niet-opdracht een aanvulling komen over een wel-opdracht. Wat zou je met de vrijgekomen energie wel kunnen doen? Een niet-vraag is dan slechts een opstapje naar een visualisatie van mogelijkheden. 'Ophouden met' is weinig respectvol naar de manier hoe de cliënt zich nu al inzet. Vanuit het oplossingsgericht model zal eerder gezocht worden welke gewoontes eraanstaand kunnen staan die comfortabeler voelen. Hoe kan diezelfde energie op een andere manier gebruikt worden?

3.4. De consulerende relatie

In een consulerende relatie is het duidelijk voor de cliënt of het cliëntsysteem waar er naartoe wordt gewerkt. Er is een werkbare hulpvraag en er is een bereidheid om hier ook zelf de nodige inspanningen voor te doen. De mogelijkheden of resources om het doel te realiseren zijn wel aanwezig, maar soms nog niet duidelijk of ze worden nog niet ten volle benut (Isebaert & Lefevre, 2022). Passende resources worden wel gebruikt, maar niet lang genoeg volgehouden. Of ze worden niet op de juiste manier gebruikt (Cauffman, 2018).

Een collega vertelt dat ze zich bewust is van haar valkuil om te veel over te nemen van achttienplusjongeren. *Ik zal altijd voor iedereen zorgen, dat kan ik op het werk moeilijk afbakenen. Dat is een beetje moederinstinct?* De collega is zich er van bewust dat het algemene doel van de werking is om jongvolwassenen zelfstandig en zelfredzaam te maken. Ze wil hetzelfde als haar collega's: jongeren brengen tot meer zelfredzaamheid. In een ideaal scenario kan ze én zaken overlaten aan de jongere én heeft ze nog het gevoel dat ze zorgt voor de jongere zonder de zelfstandigheid in de weg te staan. Ze kan zich ook voorstellen hoe dat eruit zou zien bijvoorbeeld in de situatie dat een jongere een mindere dag heeft en zelf niet tot een kamerkuis komt. Alleen, het lukt haar nog niet om het niet volledig over te nemen van de jongere als ze alleen op dienst staat wat in weekends regelmatig gebeurt.

Een ander voorbeeld is het team dat een duidelijk idee heeft over wat hun rol is als begeleiders, wanneer een begeleiding nog werkbaar is en wanneer niet. Alleen bij deze casus slagen ze er voorlopig nog niet in om met het team consensus te bereiken over verderzetting van het traject en hoe het handelen op elkaar af te stemmen. Er is een bereidheid om te werken aan eensgezindheid, handelen op elkaar af te stemmen en in het verleden is hen dat ook al gelukt. De resources zijn er, maar ze worden even niet (genoeg) gezien.

3.4.1. Werkzame interventies voor de consulterende relatie

Waar in de zoekende relatie de focus ligt op concretiseren van de gewenste situatie, zullen interventies in de consulterende relatie zich richten op het zichtbaar maken van uitzonderingen ofwel de reeds zichtbare delen van de gewenste verandering. De cliënt wordt aangemoedigd om eigen resources of krachtbronnen te ontdekken en opnieuw of anders te benutten. De nadruk ligt op valorisatie van wat de cliënt al reeds doet in zijn gewenste richting. Een veelgebruikte manier om hiertoe te komen in de oplossingsgerichte cognitieve systeemtherapie is opnieuw, maar meer nog dan in de zoekende relatie, het gebruik van schalen. Op dit niveau kan er raad van tante Kaat worden gegeven in de vorm van vrijblijvende suggesties. Doordat collega's weten waar ze al wel in lukken, worden suggesties als minder bedreigend ervaren.

3.4.1.1. *Positieve ondersteuning en erkenning bieden*

Ook in een consulterende relatie is het belangrijk om erkenning te geven aan het gevoel van machteloosheid, twijfel. Begeleiders willen het beste voor de jongere, voor andere jongeren, voor hun collega's die ze er misschien wat onderdoor zien gaan. Wat heeft het team al allemaal gedaan om het met deze jongere te doen werken? Welke overwegingen werden al gemaakt wanneer er gedacht werd aan het beëindigen van het traject? Hoe hielden ze al rekening met elkaars draagkracht? Een hoe-vraag is een indirecte manier om te complimenteren, reeds gemaakte inspanningen en inzet van resources te valoriseren. Een directe manier van erkenning bieden zou zijn: 'Jullie zeggen dat je het niet meer weet, maar je hebt toch...' Een hoe-vraag leidt er meestal toe dat het team zelf benoemt wat al gebeurt in de juiste richting, wat sterker valoriserend werkt dan iemand buiten het kernteam vanuit een expertenrol zegt wat goed gaat.

De begeleidster die het belangrijk vindt om te zorgen, verdient erkenning voor het feit dat ze de kwetsbaarheid van de jongere blijft zien, haar authentieke zelf toont. Ook voor het feit dat ze reflecteert over hoe die zorg ook ten gunste kan staan van het zelfstandiger, autonomer worden van de jongeren. Wat heeft ze al allemaal gedaan om hier een betere balans in te vinden? Hoe heeft ze dat juist kunnen opbrengen?

3.4.1.2. Uitzonderingsvragen

Uitzonderingen zijn schommelingen en nuances, momenten dat het probleem zich niet of in mindere mate stelt en dat er dus iets anders gebeurt. Het zijn met andere woorden oplossingen die er al zijn, momenten dat de gewenste situatie zich al wat toont (Isebaert & Lefevere, 2022). Uitzonderingen maken resources zichtbaar. Mogelijke uitzonderingsvragen zijn:

Op welke momenten heb je deze week wel het idee gehad dat je wist wat je deed?

Welke collega was er toen op dienst?

Hoe wist je wat je moest doen?

Hoe wist je achteraf dat datgene wat je deed hetgene was dat je moest doen? Wat gaf je bevestiging?

Hoe kon die collega zien dat je wist wat je deed?

Zijn die momenten wanneer je weet wat je moet doen ook toepasbaar in de begeleiding van de jongvolwassene met wie de begeleidingsrelatie moeilijk loopt? Welke dingen die je voor andere jongeren goed doet, zou je ook goed kunnen doen voor deze jongere?

Op welke momenten heb je afgelopen week gemerkt dat je wel iets van verbinding maakte met deze jongere?

Wat deed jij dan precies? Hoe heb je dat gedaan? Wat/wie heeft daarbij geholpen?

Wat voor gedachten kwamen daarbij op? Wat ging er in je hoofd om?

Wat voor invloed had dat op hoe je in de groep stond?

Wat voor invloed had dat op hoe je met collega's omging?

Hoe heeft dat de manier waarop je naar huis ging beïnvloed? Wat hebben ze thuis opgemerkt?

Wat deed de jongere dat maakte dat je dat momentje van verbinding voelde?

Hoe hebben anderen (jongeren, collega's, leerkrachten, ...) opgemerkt dat er iets van verbinding was tussen jullie?

Op welke momenten heb je de afgelopen week gezien dat collega's verbinding maakten met deze jongere?

Op welke momenten heb je de afgelopen week gevoeld dat je zinvol werk deed? Hoe kwam je erachter dat datgene wat je deed jouw voldoening gaf?

Op welke momenten had je toch een beetje het gevoel dat jullie team het eens is over wat jullie nog kunnen betekenen in de begeleiding van deze jongere?

Waarover zijn jullie het dan precies eens geraakt?

Hoe hebben jullie die focus gevonden?

Waarom merk je dat er een consensus is gevonden?

Wat zie je jezelf en je collega's nu anders doen dan tegenover de vorige teamvergadering?

Wat nog?

Wat van die dingen heeft jou geholpen om beter te weten wat je kan doen?

Waarom zou de jongere dat kunnen merken?

Hoe zijn jullie er als team in het verleden uitgeraakt dat een begeleidingstraject eenzijdig werd stopgezet?

Hoe slaagde jullie team er in het verleden in om tevreden te zijn over de afronding van zo'n vrijwillig, vrijblijvend traject van een jongere? Wat maakte dat jullie hier tevreden over waren? Wat voor inspanningen heb jij toen gedaan om dit traject 'goed' af te ronden? Wie heeft die inspanningen toen opgemerkt?

Hoe heeft de jongere gemerkt dat je dit met zorg hebt gedaan?

Hoe hebben collega's, context en samenwerkingspartners daaraan bijgedragen?

Wat heb jij gedaan waardoor anderen het de moeite waard vonden om zich mee in te spannen voor een goede afronding?

Wat hielp je in casus X bijvoorbeeld om een beetje te berusten in de eenzijdige stopzetting van een traject?

Hoe kan dit jou helpen om ook de stopzetting van dit traject te accepteren?

Hoe heb je in het verleden gemerkt dat een begeleidingsrelatie met een jongere evolueerde van 'niet werkbaar' naar 'werkbaar'?

Wat maakte een verschil? Hoe zag dat verschil er precies uit? Wie droeg daaraan bij? Wat

Hoe voelde je dat, dat de relatie werkbaar was? Hoe hield je dat gevoel toen vast?

Waarom kon je dat opmerken bij collega's? Wat gaf jullie terug of meer hoop of goesting om aan de slag te gaan met de jongere?

Hoe heeft de jongere dat toen kunnen opmerken? Wat voor effect had dat op jou en de collega's?

Als het traject werkbaar was, hoe werd er dan over de jongere gesproken? Welke uitspraken van jou of van collega's zijn je bijgebleven en gaven jou hoop en goesting?

Zijn er dingen die je kan meenemen naar de huidige begeleidingsrelatie om de omstandigheden te creëren dat deze wat meer werkbaar wordt?

Ben je buiten het werk al eens geconfronteerd geweest met personen die je nauw aan het hart liggen, voor wie je van betekenis wil zijn, maar wie de uitgereikte hand afwezen? Hoe kon je het opbrengen om er te blijven zijn voor die persoon? Hoe ging je met afwijzing om? Op welke momenten had je het gevoel dat je toch verbinding kon maken met deze persoon?

In je vorige job werkte je ook met achttienplussers. Zijn er zaken bijgebleven die het team daar deed in deze vrijwillige, vrijblijvende trajecten die ook nuttig zouden zijn voor het huidige team?

Hoe kwam het team daar tot een consensus over wat jullie voor de jongere kunnen doen en wat jullie rol is?

Welke zaken heb je met dit team goed gedaan in de begeleiding van deze jongere die je zou willen delen met de collega's van je vorige job?

Wat zouden ze zeggen?

Met deze vragen 'betrap' je als het ware de collega's op wat ze al in de gewenste richting doen. Een volgende stap is om te bekijken hoe deze nog meer kunnen ingezet worden, net iets anders ingezet kunnen worden of kunnen uitgebreid worden naar een andere context.

Bijvoorbeeld: Als de jongere wel ingaat op uitnodigingen van de begeleider tot gesprek via Whatsapp tijdens 'een fugue', is het dan misschien helpend om die omstandigheden bewust te creëren en de jongere akkoord te geven om een periode elders te overnachten en digitaal met elkaar in verbinding te blijven? Als de begeleider merkt dat het gesprek met de collega uit de kamertraining hielp om minder aan zichzelf te twijfelen bij verwijten, is het dan een idee om structureel momenten in te plannen met deze collega?

3.4.1.3. *Uitzonderingen verder exploreren met schalen*

In een consulterende relatie worden succesfactoren en (deel)oplossingen verder uitgediept met de bedoeling om de cliënt aan te moedigen deze opnieuw, eventueel met lichte aanpassingen te gaan gebruiken.

Een voorbeeld van het werken met een schaal:

0 = Ik voel me verantwoordelijk voor wat de jongere doet en ik voel enkel nog kwaadheid en frustratie omdat deze niets doet met de inspanningen die ik lever als begeleider. Er zijn geen positieve momenten tussen ons. Ik voel me zodanig afgewezen dat ik aan mezelf als opvoeder begin te twijfelen en niet meer weet wat ik kan betekenen.

10 = Het wonder of mirakel is gebeurd. Ik voel me verantwoordelijk voor de dingen waar ik voor kan instaan als begeleider en accepteer dat de jongere andere keuzes maakt en handel daarnaar: Ik doe dingen die me een goed gevoel geven tijdens mijn dienst, een gevoel van rust en van betekenis zijn: een goede overdracht naar collega's, de dagstructuur doen lopen en jongeren uitnodigen die te volgen, toezicht houden op jongeren en aanwezig zijn voor hen, interesse tonen in de jongere. Als er een afwijzing komt dan slaag ik erin afleiding te zoeken en te relativieren waardoor er ook positieve gedachten over mezelf als opvoeder blijven zijn.

Hoe scoor je jezelf nu op die schaal?

- 4

Wat maakt dat je 4 zegt en niet 1, 2 of 3?

- *Toen je de mirakelvraag stelde zag ik voor ogen hoe ik anders aan de ochtend zou kunnen beginnen. Ik besepte dat het ettelijke keren wekken en motiveren om naar school te gaan de negatieve toon tussen ons zette voor de rest van de dag. Ik heb toen gedaan wat ik je vertelde: in plaats van drie keer te gaan wekken, hem nog maar één keer gaan wekken. Dat bracht efkes rust in de zin dat ik dan op andere zaken kon focussen en dat ik geen hoop verwijten van achter die gesloten deur naar mijn hoofd geslingerd kreeg aan het begin van de dag. Maar ondertussen sta ik terug wel vaker aan zijn deur, ergens principieel: Ik pik het niet dat je niet gaat. En ook, doordat hij blijft liggen heb ik een jongere in huis en kan ik niet weg om iets anders te gaan doen.*

Je zegt eigenlijk dat het je al wel is gelukt om de ochtend anders te starten. Je bent maar één keer gaan wekken, kon nuttige andere zaken doen. Wat kon je doen in die tijd die je anders gebruikt om naar zijn deur te gaan en misschien ruzie te maken?

- *Ik ben een koffie gaan drinken, heb een babbeltje gedaan met de poetsvrouw en had voor 9 uur al wat telefoontjes kunnen doen.*

En wat voor gevoel bracht dat verloop om aan de rest van de dag te starten?

- *Ik had minder stress en heb al wat werk kunnen doen zodat mijn collega rustig aan haar dienst kon starten. Ik ben eens thuis gekomen zonder tegen mijn vriendin een negatief verhaal te doen over mijn frustraties van de ochtend.*

En eigenlijk zou je het zo vaker willen hebben: minder stress ervaren, de rust mee naar huis brengen, vrijgekomen tijd kunnen steken in nuttige andere zaken op dienst. Maar dan kwam de gedachte op dat je verantwoordelijk bent dat hij naar school vertrekt waardoor je toch de oude gewoonte hernam? Klopt dat? En werkte dat, ging hij naar school?

- *Neen.*

Je zegt ook dat doordat de jongere blijft liggen, je niet weg kan omdat je toezicht moet houden.

- *Ja*

Hoe heb je dat op andere momenten al gedaan als je weg moest uit de groep en er toezicht moest zijn?

- *Dan hoor ik bij de andere groep of iemand daar even toezicht kan doen. Of ik kom tegen jou zeggen dat ik er nog één in huis heb en een uurtje weg ben of je af en toe eens wil gaan kijken.*

Zou het een verschil maken als je die vraag stelt aan collega's?

- *Misschien wel ja*

Wie is er nog in huis dan en hoe zouden die jou wat kunnen ontlasten 's ochtends met die jongere?

- *Sowieso het babbeltje met de poetsvrouwen over koetjes en kalfjes helpt om mijn gedachten wat te verzetten.*

Als je zegt dat ze helpen je gedachten wat te verzetten, zou het dan iets zijn om vaker te doen? Je gaat één keer wekken en dan sowieso een babbeltje doen en dan kan je nog kiezen of je nog eens terug gaat wekken of niet? Wat zouden ze zeggen als je uitlegt dat je eigenlijk andere dingen wil doen, maar je je verantwoordelijk voelt om hem op school te krijgen?

- *Op zich kan dat zeker. Ik weet niet wat ze zouden zeggen over dat laatste. Misschien dat zij ook nog eens kunnen gaan kloppen op de deur als ze daar moeten gaan poetsen.*

Je verantwoordelijk voelen is een goede kwaliteit van opvoeders, maar je weet ook dat we slechts verantwoordelijk zijn voor ons best doen toch? Als je zo een moment van twijfel hebt daarover bijvoorbeeld bij het wekken, wie of wat kan je dan terug doen herinneren aan wat jouw verantwoordelijkheid wel of niet is?

- *Op zich bespreken we zo'n dingen wel op teamvergadering. En ik heb ook een trui gekregen van Kleir Antwerp met het opschrift 'Moet just niks' Het zou wel helpen om efkes aan die trui te denken en aan wat er op teamvergadering is besproken.*

Je hebt eigenlijk heel wat zaken nu aangehaald die de ochtend voor jou aangenamer zouden maken: vragen voor toezicht door collega's, de babbel met de poetsvrouwen, denken aan de quote op je trui.

Zijn er nog zaken waardoor je zegt dat je nu al op een vier staat?

- *Ik moet zeggen die keer dat ik geen drie keer 's ochtends aan zijn deur stond, hadden we 's middags een beter moment. Hij is dan naar beneden gekomen en mee aan tafel gaan zitten. Ik heb dan gevraagd of hij op z'n minst wel goed geslapen had dan en dan is hij uit eigen beweging toch nog naar school vertrokken waarvoor ik hem heb becomplimenteerd.*

Je had op dat moment terug over niet naar school gaan kunnen spreken en je hebt in de plaats gevraagd of hij dan wel goed geslapen heeft. En je hebt dat ook nog eens zo gevraagd, vanuit oprechte interesse, dat de jongere je effectief heeft geantwoord waardoor er een moment van positieve verbinding was tussen jullie?

Zou je het zien zitten om komende drie ochtenddiensten eens meer te doen van de helpende zaken die je opsomde? Als die dingen nog meer gebeuren die je beschreven hebt, dan ben ik benieuwd om terug eens de schaalvraag te bekijken om te zien welk verschil ze maken om nog minder aan jouw capaciteiten te twijfelen, meer het gevoel te hebben van betekenis te zijn, dingen te doen tijdens de dienst die je een goed gevoel geven, te blijven handelen naar wat jouw verantwoordelijkheid is en wie je als begeleider wil zijn.

3.4.1.4. *Pronostieken*

Pronostieken of voorspellingsopdrachten zijn observatieopdrachten waarbij de cliënt wordt uitgenodigd om te voorspellen in welke mate de gewenste situatie zich zal voordoen. Je koppelt deze aan schaalvragen. Ofwel wordt een mindere dag voorspeld en heeft de cliënt dus een goed inschattingsvermogen ofwel draait het beter uit dan verwacht en kan concreet bevraagd worden wat er precies allemaal is gebeurd, in welke omstandigheden en hoe de cliënt zelf heeft gehandeld of zodanig dat anderen gedrag aanpasten waardoor het anders is gelopen (Isebaert & Lefevere, 2022; Le Fevere de Ten Hove, 2018). In een schijnbare toevalligheid weten mensen soms dankbaar gebruik te maken van omstandigheden, waardoor toch hun eigen aandeel kan benoemd worden.

Een voorbeeld is dat de begeleider gevraagd wordt om voor aanvang van zijn dienst te voorspellen in welke mate hij erin zal slagen om bij zijn volgende dienst een positief moment, een moment van verbinding te maken met de achttienplusser die hij begeleidt. Je kan nog verdergaan en vragen om te voorspellen hoe sterk dit moment van verbinding werd ervaren, in welke mate dat er positieve gedachten over bekwaamheid als begeleider op de voorgrond stonden. Op het einde van de dienst wordt gevraagd om terug te kijken op de pronostieken.

Eventueel kan aan de andere collega op dienst gevraagd worden om aan te vullen. De kans is groot dat een zichzelf waarmakende voorspelling optreedt: de begeleider zijn aandacht ligt bij positieve interacties en niet bij het sluimerend conflict van de vorige dienst. Een lagere score op de voorspellingsopdracht kan misschien ook betekenen dat er geen uitgesproken positief moment in de interactie is geweest, maar ook geen negatief. Hoe is de begeleider erin geslaagd om deze rust tussen hen te behouden? Welk gevoel gaf dat? Hoe houdt hij dat gevoel nu vast? Had hij andere keuzes kunnen maken waardoor het moment van verbinding niet was opgetreden?

3.4.1.5. Allerhande interventies als vrijblijvende suggesties of een uitnodiging tot experiment

Brief voor regendagen

Dit is een techniek van Yvonne Dolan (in Isebaert & Lefevere, 2022), waarbij een collega of team een brief aan zichzelf richt die herinnert aan competenties, steun, successen op momenten dat er overheersend zorgen zijn, gevoelens van machteloosheid en twijfel. De bedoeling is dat de collega of het team wordt gevraagd om op een moment dat het goed gaat stil te staan bij activiteiten die plezier en troost brengen op het werk (of daarbuiten), wat ieders goede eigenschappen zijn met voorbeelden, wat het team goed doet voor jongeren, welke feedback ze daarover al kregen van anderen.

Doen eens wat anders – doe alsof

De collega die worstelt met een andere invulling van zorg zoals bij haar thuis, laat zich soms tegenhouden om wat anders te doen omdat het 'ergens niet goed voelt' ook al weet ze dat zorg ook betekent dat je jongeren aanmoedigt om zelfstandig zaken te doen. Het inspelen op gevoel om gewoontes aan te passen is moeilijker dan in te spelen op gedrag.

Als je gewend bent om te zorgen, zou je dan het experiment aandurven om voor een keer eens in een andere rol te kruipen misschien zelfs wel van diegene die die dag ook eens een mindere dag heeft en zorg nodig heeft. Wat zou dat geven op dienst? Kan je eens observeren hoe de jongere daarop reageert? Welke feedback krijg je van collega's? Of als je met twee op dienst staat: kan jij je collega uitnodigen voor een klein wisselexperiment waarbij hij eens jouw zorgende rol opneemt die je gewend bent en jij diegene bent die probeert om de jongere zoveel mogelijk op zijn eigen kunnen aan te spreken? Kan je eens observeren wat je jezelf dan ziet doen tijdens die dienst en je collega? Welke feedback je ontvang je? Welk gevoel gaf dat? Wat dacht je? Misschien kan de collega het experiment nadien nog eens herhalen, zonder dat de collega's weten welke rol ze opneemt en hen laten raden.

Een ander voorbeeld is dat je met het team afsprekt om met z'n allen tussen nu en volgende teamvergadering eens te handelen naar wat de jongere eigenlijk zegt: 'Laat me met

rust.', en te doen alsof het team consensus heeft bereikt dat het traject wordt stopgezet. Tegen de volgende teamvergadering wordt dan gevraagd om te observeren. Welke last is er weggevallen bij de jongere? Bij jezelf? Bij collega's? Wat kwam er in de plaats? Hoe voelde het om naar een teambeslissing te handelen die nog niet gemaakt is? Zou je met wat je hebt zien gebeuren nu wel tot een beslissing kunnen komen? Hoe heeft het experiment van afgelopen twee weken daarbij geholpen? Wat deden jullie anders dan anders? En de jongere? Eerder werd al beschreven hoe een begeleider bijvoorbeeld geen drie keer meer de jongere zal wekken als het mirakel is gebeurd, maar een tas koffie zal gaan drinken. En net dat gaf kansen om terug te verbinden en doorbrak een negatieve spiraal tussen beiden. De jongere wist dat hij niet meer kon rekenen op het drie keer komen wekken.

De blijde boodschap met de linkerhand

Dit is een techniek van Yvonne Dolan (in Isebaert & Lefevere, 2022) waarbij de cliënt uitgenodigd wordt om met de niet-dominante hand een positief kenmerk van zichzelf op te schrijven. Bijvoorbeeld: 'Ik ben een goede begeleider.' of 'Mijn werk in het begeleidingstehuis doet ertoe.' Deze zin wordt in mooi handschrift overgeschreven op een ander blad. Dat vraagt best wel wat aandacht waardoor er minder aandacht overblijft voor ongewenste gedachten. De begeleider die soms wordt overmand door machteloosheid, twijfel over zichzelf en piekeren daarover in het werken met de jongvolwassene die zich vrijblijvend opstelt ten aanzien van zijn begeleiding, krijgt na de schrijfofdracht terug de keuze: ofwel terugkeren naar het tobben over de eigen capaciteiten ofwel iets anders gaan doen.

3.4.1.6. En soms gewoon advies

Als er zicht is op wat het team al allemaal heeft geïnvesteerd in de begeleidingsrelatie met de jongvolwassene, er maar geen werkbare hulpvraag komt van de jongere, frustraties bij de jongvolwassene en het team oplopen dan is het soms gepast dat de pedagogisch coördinator ingaat op de vraag naar advies van het team over verder investeren of beëindigen van een traject. Vaak komt het erop neer dat het team de puzzelstukjes aanbrengt en dat we als pedagogisch coördinatoren de puzzel leggen en teruggeven wat het team eigenlijk zelf aangeeft wat nodig is. 'Met alles wat ik heb gehoord en gezien, lijkt het mij nuttig dat we het traject met de nodige zorg beëindigen. Volgen jullie daarin?'

3.3. De co-expertenrelatie

Collega's en teams hebben heel wat expertise opgebouwd doorheen de jaren in het werken met jongvolwassenen die zich vrijblijvend opstellen. Er is bij heel wat collega's een duidelijk beeld van wat onze rol moet en mag zijn, hoe er in verbinding kan worden gegaan met jongeren, met welke organisaties en steunend netwerk er kan samengewerkt worden. Momenteel ligt hier nog een gemiste kans om deze nuttig in te zetten in bijvoorbeeld

uitwisseling met andere organisaties die werken met deze doelgroep, denk bijvoorbeeld aan het Mind the gap collectief in Antwerpen. Op dit niveau is er ruimte om kritisch naar onszelf te kijken. Hoe werkt ons faseringssysteem in de kamertraining voor deze doelgroep? Is dit nuttig? Voor wie? Wanneer? Een team dat gewoontes heeft ontwikkeld en weet hoe te handelen richting de gewenste situatie, heeft energie over om dit soort zaken onder de loep te nemen.

Een collega op expertenniveau:

Bij achttienjarigen moet het van de jongere zelf komen. Het is aan hen om op ons aanbod in te gaan of niet. Als je blijft aanbieden, kansen bieden en het leidt tot niets dan werkt het niet. Je kunt niet blijven forceren, niet voor de jongere en niet voor het team. Er zijn ook andere jongeren die meer hulp nodig hebben. Soms moeten jongeren botsen om te beseffen dat het zo slecht niet was. We geven hen dan bijvoorbeeld wel nog info mee waar ze terecht kunnen. Nazorg bieden we ook aan. Tot hiertoe zijn we er met het team altijd al uitgekomen als het echt niet meer werkt en iedereen laat zijn stem daarin horen. Het is belangrijk dat we een goed plan van aanpak met het team bespreken. We nodigen dat de PC's en CB's uit om met ons mee na te denken en hebben wel een aantal stappen die we meestal overlopen. Soms is de conclusie dat we wel nog iets kunnen betekenen en bekijken we met wie in het team de klik er wel nog is bijvoorbeeld. We hopen altijd dat we met jongeren een traject kunnen bewandelen tot het punt dat je jongere zoiets heeft dat het goed is. In bepaalde zin zijn we dan belangrijk geweest voor de jongere tot die tijd.

4. Besluit

Het Brugs model is helpend om mandaten te verhelderen: Wat is de verantwoordelijkheid van begeleiders ten aanzien van achttienplussers in de jeugdzorg en wat niet? Begeleiders lossen niet op, zijn geen 'redders' van jongvolwassenen die zichzelf in problemen blijven brengen, veranderen geen jongeren en kunnen enkel verantwoordelijk zijn om een context te creëren waarin de jongere terug meer eigen keuzemogelijkheden ervaart. In teams kunnen verschillen bestaan in de invulling van deze rol en bijgevolg in het definiëren van een vrijwillige, vrijblijvende relatie met een jongvolwassene als een beperking dan wel een probleem. Er ontstaat onduidelijkheid: Wat zijn we nu eigenlijk nog aan het doen met deze jongere? Er ontstaat onzekerheid over de eigen capaciteiten als hulpverlener. Het stopzetten van hulpverleningstraject waarin behalve bed-bad-brood geen begeleidingsvraag is of komt na talloze inspanningen, is naast een vorm van zorg voor collega's ook een blijk van respect voor de keuze van de cliënt en voor andere cliënten die nu wel een begeleidingsvraag hebben. Begeleiders zijn opgeleid in Nieuwe autoriteit en Signs of safety, en hebben vanuit deze achtergrond soms de neiging om bij jongvolwassenen protectief op te treden. Wij zijn geen psychiaters of agenten, geen gesloten setting. Investeren in de alliantie waar schitterende voorbeelden van zijn gegeven door de collega's is goed genoeg.

Enkele jongeren geven zelf aan begrip te hebben voor de keuze om het traject stop te zetten. Nazorg, ook na eenzijdige stopzetting van een hulpverleningstraject, blijkt voor veel cliënten en begeleiders werkzaam. Het nodigt zowel de jongere als de begeleiders uit om te bezinnen over het hulpverleningstraject, het geeft kansen tot herstel van een reeds opgebouwde alliantie, het biedt geruststelling om jongeren niet volledig los te laten en beschikbaar te blijven voor het geval er toch een hulpvraag komt.

Er liggen kansen in uitwisseling tussen het leefgroepteam en het team kamertraining rond het omgaan met individuele begeleidingen, het expliciteren van de eigen rol als begeleider, successen in het samenwerken met jongvolwassenen, het mee zoeken naar uitzonderingen met een blik van buitenaf, elkaar bevestigen en complimenteren voor het volhouden. Er liggen ook nog kansen om andere organisaties te consulteren die met eenzelfde doelgroep werken, maar zeker ook voor intervisiemomenten tussen organisaties vanuit een co-expertenrol. Mind the gap Antwerpen en de organisaties binnen ons eigen samenwerkingsverband Kloos zijn mogelijkheden.

5. Nabeschuwing

Sommige collega's die ik bevroeg over het thema van dit eindwerk waren in blijde verwachting van een soort beslissingsboom om tot 'een oplossing' te komen voor het vraagstuk rond vrijwillige, vrijblijvende hulpverlening: Als A, dan B. Helaas moet ik hierin teleurstellen en kan ik slechts met de Flowchart van het Brugmodel een richting geven. Ik hoop wel zichtbaar te hebben gemaakt dat er heel wat resources zijn binnen ons begeleidingstehuis om voor elk individueel geval tot keuzes te komen. Uit de interviews bleek nog maar eens hoe uitdagend de job van een begeleider is, hoe sterk je in je schoenen moet staan om veel te geven niet altijd te mogen terugverwachten van cliënten. Ik hoop dat dit eindwerk mijn collega's ook kan herinneren aan het 'goed genoeg' doen. Voor mezelf haal ik eruit dat die geruststelling en erkenning nog meer gegeven mogen worden: Jij hebt gedaan wat je kunt, nu is het aan de jongere zelf. De keuze voor individuele interviews met collega's bracht nieuwsgierigheid: Wat hebben mijn collega's op die vraag geantwoord? Waarop ik antwoorde: Misschien kan je het eens aan je collega's vragen? Misschien kunnen we dit soort gesprekken over existentiële keuzes, over onze visie en over wat we al allemaal doen wel vaker hebben en dan ook in teamverband.

Met een bang hartje contacteerde ik jongvolwassenen die ondertussen niet meer in ons begeleidingstehuis verblijven. Dit omdat ik ergens een 'falen' voelde en besef dat we misschien ook steken hebben laten vallen. Zijn deze jongeren boos en rancuneus? Sommigen misschien, maar waarom zouden ze dan bereid zijn om met mij in gesprek te gaan? Nazorg is niet enkel zorg voor jongeren, nazorg is misschien ook wel een zorg voor onszelf als hulpverlener? Nazorg wordt meestal gegeven door de leefgroep- en contextbegeleiders die het dichtste bij de jongeren staan. Ik heb ervaren dat het zelf terug in gesprek gaan met deze jongeren een periode na stopzetting van de jeugdhulp deugd doet. Het kader waarin we normaal (horen te) werken is naar de achtergrond, waardoor er een beladenheid wegvalt: "Hoe is't met jou?", vanuit een oprechte interesse. Er is ruimte voor een soort herstel en groei langs twee kanten. Ik kan beter luisteren naar het verhaal van de jongere. Het kunnen zeggen dat ik niet genoeg luisterde voorheen doet deugd. Ik ben onder de indruk van de rust in de gesprekken en de manier waarop de jongeren feedback geven.

Ik ben dankbaar voor het enthousiasme waarmee het thema van dit eindwerk werd onthaald bij rechtstreekse collega's, medestudenten aan Korzybski en jongeren. Oplossingsgerichte cognitieve systeemtherapie is een therapeutische stroming die toegankelijk is en zoals ik met dit eindwerk heb hopen aan te tonen, breed toepasbaar is ook in een pedagogische context.

6. Referentielijst

- A Way Home Europe (2020). *A Way Home project: Recommendations & Conclusions after final A Way Home conference*. Geraadpleegd op 11 maart 2024, van <https://www.awayhome.eu/sites/default/files/news/D22%20Final%20recommendations%20%28V1%29.pdf>
- Berthold, G. (2012). *Omdenken. Het kaartspel*. Lev.
- Bogaerts, N., & Goris, P. (2016, 5 oktober). *Er komen nog Jordy's*. Sociaal.Net interviewt topman Vlaamse jeugdhulp. Sociaal.Net. Geraadpleegd op 7 maart 2024, van <https://sociaal.net/verhaal/er-komen-nog-jordys/>
- Cauffman, L. (2018). *Simpel. Oplossingsgerichte positieve psychologie in actie*. (7^{de} ed.). Amsterdam: Louis Cauffman & Boom uitgevers.
- Gerrickens, P. (1997). *Kwaliteitspel*. Gerrickens Uitgeverij.
- Home Philippe Speth (z.d.). *Geschiedenis*. Geraadpleegd op 7 maart 2024, van <https://www.homespeth.be/geschiedenis/>
- Isebaert, L., & Lefevere, G. (2022). *De therapeutische alliantie. Het Brugs model van oplossingsgerichte cognitieve systeemtherapie*. (1^{ste} ed.). Gent: Academia Press.
- Jeugdhulp. (2017). *Actieplan jongvolwassenen*. Geraadpleegd op 11 maart 2024, van <https://www.jeugdhulp.be/over-jeugdhulp/beleid-en-actieplannen>
- Keeney, B. P. (2002). *Aesthetics of Change. Het cybernetisch model in de gezinstherapie*. Geraadpleegd op 4 april 2024, van <https://korzybski.smartlions.me/files>
- Le Fevere de Ten Hove, M. (2018). *Korte therapie. Handleiding bij het 'Brugse model' voor psychotherapie met een toepassing op kinderen en jongeren*. (8^{ste} ed.). Antwerpen-Appeldoorn: Garant.

- Omer, H. (2017). *Nieuwe autoriteit. Samenwerken aan een krachtige opvoedingsstijl thuis, op school en in de samenleving*. Amsterdam: Hogrefe Uitgevers en MoleMann Mental Health
- Omer, H. & Wiebenga, E. (2015). *Geweldloos verzet in gezinnen. Een nieuwe benadering van gewelddadig en zelfdestructief gedrag van kinderen en adolescenten*. (2de editie). Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Poorthuis, N. (2021). *Hotel* [Afbeelding]. Geraadpleegd op 4 april 2024, van <https://www.omdenken.nl/inspiratie-en-verhalen/hotel>
- Reiter, M. D. (2007). The Use of Expectation in Solution-Focused Formula Tasks. *Journal of Family Psychotherapy*, 18(1), 27-37
https://doi.org/https://doi.org/10.1300/J085v18n01_03
- Sulkers, E. & Vernieuwe S. (2022). Oplossingsgericht samenwerken aan veiligheid met kinderen en jongeren. In L. Isebaert & G. Lefevere (Reds.), *De therapeutische alliantie. Het Brugs model van oplossingsgerichte cognitieve systeemtherapie*. (1ste ed.). Gent: Academia Press.
- Vernieuwe, S. (2020). *NSG en co-ouderschap*. [Prezi]. Korzybski. Geraadpleegd op 28 maart 2024, van <https://prezi.com/m2k9awiej9iy/nsg-en-co-ouderschap-korzybski/>

Bijlage1: leidraad interview collega's

- **“Vrijwillige hulp is niet vrijblijvend”** wat versta je hieronder? Wat betekenen dat voor jou, voor het team? Is iedereen het er altijd over eens? Niet vrijblijvend: wat mag er van jongeren dan wel verwacht worden? Wat mogen we niet verwachten? **Wat is vrijwillige, vrijblijvende hulp?**
- **Hoe** zou je het opmerken dat een traject **van vrijblijvend naar niet meer vrijblijvend evolueert**? Wat wil je dan zien, ervaren in het begeleiden, samenleven, samenwerken met de jongere? Hoe heb je dat in het verleden al opgemerkt? Wat maakt dat het evolueerde denk je?
Stel jongere X: er gebeurt een mirakel waardoor deze morgen niet meer vrijblijvend aan de kamertraining deelneemt. Wat zien jullie dan anders? Weekdag 8u? Woensdag? Wat zie je jezelf dan doen?
- Denk eens terug aan een traject dat vrijblijvend bleef. Hoe zijn jullie **ondanks** de uitdagingen/frustraties **toch voor deze jongere in een vrijblijvend traject blijven gaan**? Zijn er kritische momenten geweest die het verschil maakten? Een initiatief vanuit de jongere, context, ...? Hoe hielden jullie vol? Welke middelen, experimenten, interventies werden ingezet door jullie team of anderen? Welk effect? Wat werkte (een beetje) en hoe weet je dat?
Wat werkt niet? Hoe merk je dat? Wat zou je niet opnieuw doen?
- **Waarom** denk je dat **de jongere wel nog vrijwillig bleef kiezen** voor het traject, ondanks de strubbelingen en de frustraties bij jullie team? En wat nog? En nog iets?
- **Om voor een traject te blijven gaan: Welke zaken mobiliseerden jullie als team om de drive, de hoop, de goesting en het vertrouwen in de samenwerking vast te houden?** Hoe hield je zelf deze gevoelens vast om voor een traject te blijven gaan? Zaken waarvan je zegt, als dat er niet meer zou zijn...
- Wat maakte dat jullie **niet meteen het traject hebben beëindigd**?
- **Hoe** is de module verblijf/KT/CBAW uiteindelijk **afgerond**?
- **Wanneer** is een traject in het algemeen **‘goed’ afgerond**?

Bijlage 2: leidraad interview jongvolwassenen

- **Wat was voor jou belangrijk om als jongvolwassene vrijwillig voor een traject in HPS te kiezen? Hoe heb je het gedaan om het verblijf met heel wat mogelijkheden en fijne momenten maar uiteraard ook met verwachtingen en onenigheden vol te houden? Wat zou je aan de achttienplussers die nu in HPS verblijven willen zeggen dat helpend zou zijn?**
- Hoe kijk je terug op de laatste periode in HPS? Hoe is het traject stopgezet? Snap je dat het traject is stopgezet? Ben je tevreden over hoe dat is verlopen?
- **“Vrijwillige hulp is niet vrijblijvend”. Hoe begrijp jij dat? Wat zou vrijwillig en vrijblijvend in HPS zijn betekenen? Welke inzet vind jij dat je hebt gedaan in HPS? Welke inzet vind jij dat mensen in HPS van jongeren die 18 jaar zijn mogen verwachten? Wat vind je dat we niet mogen verwachten?**
- Welke zaken hadden het verschil gemaakt denk je zodat we de samenwerking voort hadden gezet?
- **Wat hield jou nog wel in HPS ondanks dat het moeilijk ging?**
- Op welke momenten heb je je het **meest gerespecteerd en gewaardeerd gevoeld en op welke momenten niet?**
- Heeft het **vertrek** uit HPS ook **kansen geboden, iets goed teweeg gebracht?** Wat als we het nog niet hadden stopgezet?
- Is er iets dat we goed hebben gedaan de laatste maanden voor jou? Wat heb je nog meegenomen? **Waar heb je iets aan gehad? Welke positieve herinneringen heb je aan ons? Wat heeft het verschil gemaakt voor jou?**
- Wat **mogen wij leren van jou?** Wat hadden wij anders kunnen doen waar we andere jongeren beter in kunnen helpen?
- Wat hebben we **niet of te weinig opgemerkt volgens jou?** Wat moeten we begrijpen dat we nog niet begrepen hebben?
- **Wat betekent HPS nu voor jou?**
- Wat maakt dat je wel **tijd wil maken om te bellen?**