

AnneMarie Bloemhoff

Jeugdzorg in beweging

Uitvoerenden over ethische
dilemma's in de dagelijkse praktijk

cnv Publieke Zaak



Jeugdzorg in beweging

AnneMarie Bloemhoff

Colofon

Eerste druk juni 2007

ISBN 978-90-79052-01-1

NUR 734

© 2007 AnneMarie Bloemhoff

Omslagontwerp, fotografie en vormgeving Jack van Raay
Grafische productie Zijlstra Drukwerk, Rijswijk

Jeugdzorg in beweging is een uitgave van CNV Publieke Zaak,
i.s.m. Communicatie Company

Om redenen van privacy zijn persoonsgegevens van cliënten
soms gewijzigd

Jeugdzorg in beweging is mede mogelijk gemaakt door FCB
Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken, arbeids-
marktorganisatie van de jeugdzorg

Inhoud

- 5 Voorwoord
- 7 Kompaan Jeugdhulpverlening, Midden-Brabant
'Zelf alert zijn op reflectie'
- 15 Stichting de Hoenderloo Groep, Hoenderloo
'Een moment van bezinning heb je nodig'
- 23 Bureau Jeugdzorg Haaglanden, Den Haag
'Je moet twintig dingen doen, maar je hebt tijd voor tien'
- 31 STEK Jeugdzorg, Rotterdam
'Kom mijn kind maar ophalen'
- 39 Wijkgerichte Justitiële Jeugdzorg, Ede
'Jongeren krijgen bij ons een nieuwe kans'
- 47 Jeugdzorgorganisatie Spirit, Amsterdam
'Het moet veilig zijn voor het kind'
- 55 Stichting Gereformeerd Jeugdwelzijn, Amersfoort
'Een beslissing is vaak niet terug te draaien'
- 63 Ethiek tijdens de opleiding
'Reflecteren is goede voorbereiding op de praktijk'
- 71 Jeugdzorg blijft in beweging
'Zelfbewust en met vertrouwen aan de slag'
- 79 CNV Publieke Zaak
Activiteiten voor uitvoerenden in de jeugdzorg
- 80 Bibliografie



Voorwoord

Op initiatief van CNV Publieke Zaak is *Jeugdzorg in beweging; uitvoerenden over ethische dilemma's in de dagelijkse praktijk* ontwikkeld, samen met Communicatie Company. In dit boek komen professionals aan het woord die werken op verschillende terreinen in de jeugdzorg. Ze hebben één ding gemeenschappelijk: bezieling voor hun vak. Elke dag hebben ze te maken met ethische dilemma's en keuzes in de uitvoering van hun werk. Zij vertellen in dit boek hoe ze omgaan met dilemma's in hun dagelijkse werk.

De jeugdzorginstellingen die in *Jeugdzorg in beweging* in beeld komen, geven hun medewerkers structureel ruimte voor ethische reflectie. Wil ethiek een structurele plaats krijgen in het beleid van instellingen, dan moeten de verschillende lagen in een instelling nut en noodzaak hiervan inzien. Daarom vertellen ook managers en directeurs van jeugdzorginstellingen in dit boek over hun betrokkenheid bij ethiek. Verder is er ruimte en aandacht voor het onderwijs, en geeft het ministerie van VWS haar visie.

CNV Publieke Zaak wil met *Jeugdzorg in beweging* stimuleren dat nog meer professionals in de jeugdzorg enthousiast aan de slag gaan met ethische reflectie. De weergegeven tips, handvatten en voorbeelden zijn ter ondersteuning voor iedereen die in de eigen organisatie ethiek wil oppakken. Het is een praktisch en handzaam boek voor instellingen, opleidingen, uitvoerenden en managers in de jeugdzorg, en voor anderen die in ethiek zijn geïnteresseerd.

Positief is dat al veel instellingen in de jeugdzorg en het onderwijs initiatieven hebben ontwikkeld. *Jeugdzorg in beweging* is bedoeld om nog meer instellingen en professionals het belang te laten inzien van ethische reflectie, zodat ook zij met dit actuele thema aan de slag gaan.

Jeannette Pannekoek, Lizelotte Smits,
landelijk bestuurders CNV Publieke Zaak



Petra van den Brand: 'Mijn grens was overschreden'

‘Zelf alert zijn op reflectie’

‘Als je vindt dat je reflectie nodig hebt, moet je niet afwachten of de organisatie ermee komt’, vinden ambulant medewerkster Petra van den Brand en pedagogisch medewerker Josse van Weelden. ‘Je moet er zelf voor gaan staan.’

Midden in een Tilburgse buitenwijk wonen vijf jongeren met elkaar in een van de leefgroepen van Kompaan. Binnen is het op deze vrijdagmiddag opvallend stil. Gewoonlijk is het hier ‘lekker druk’, vertelt pedagogisch medewerker Josse van Weelden, maar een aantal jongeren is al vertrokken om het weekeinde bij hun (pleeg)ouders door te brengen. In de keuken treft de gastheer voorbereidingen voor het avondeten. Op werkdagen bereidt hij het eten, in het weekeinde moeten de groepsleiders dat zelf doen. Christa, een van de jongeren, zit in een hoekje van de knusse woonkamer met een koptelefoon op achter de computer.

Beschadigd

‘Een recente casus heeft me erg aangegrepen’, vertelt later Petra van den Brand, ambulant medewerkster pleegzorg. ‘Ik begeleid grootouders die hun kleindochter van vijf jaar in huis hebben genomen. De moeder had een vriend die pedofiel bleek te zijn. Vermoedelijk is het meisje door die vriend misbruikt; dat is niet officieel vastgesteld omdat ze gezien haar leeftijd niet wordt verhoord. Vastgesteld is dat de man andere kinderen heeft misbruikt. Het meisje is acuut uit huis gehaald en bij de grootouders geplaatst. Zij is zwaar beschadigd. Ik zou de grootouders gaan begeleiden, maar ook de bezoeksregeling met de moeder regelen. De moeder is nu gescheiden van haar vriend, die inmiddels in de gevangenis zit, maar ze heeft het wel toegestaan en meegedaan aan bepaalde dingen. Ik merkte dat ik heel kwaad was op die vrouw. Ik zit al 28 jaar in de zorg en heb heel wat meegemaakt, maar dit raakte me heel erg. Ik vroeg me af of ik dit kon begeleiden. Tijdens de werkbegeleiding

heb ik verteld dat ik er veel moeite mee had. We hebben afgesproken dat ik het een paar weken zou proberen. Nu verloopt het heel goed.'

Weerstand

'Als je vastloopt kun je dat tijdens de tweewekelijkse werkbegeleiding bespreken', verduidelijkt Van den Brand. 'Het is gericht op het contact met de cliënten. Het zegt bijna altijd iets van jezelf; je wordt geconfronteerd met je eigen weerstanden. Ik vind transparant werken heel belangrijk en heb deze moeder uitgelegd dat mijn grens was overschreden. Ze vertelde me dat ze het begreep, maar ze wil heel graag haar kind terug en lijkt sociaal wenselijke antwoorden te geven. De grootouders voelen zich schuldig en schamen zich voor hun dochter. Ook met hen heb ik mijn dilemma's besproken, wat voor hen een opluchting was. Ze merken nu dat hun gevoelens erkend worden.' Ze legt uit hoe ze heeft bereikt dat ze de moeder toch kan begeleiden. 'Op een gegeven moment ga je met de werkbegeleider kijken wat de moeder nodig heeft. Als een moeder zulke dingen doet met haar kind, heeft die moeder een probleem. Ze bleek gemakkelijk te beïnvloeden. Op het moment dat ik dat doorzie, kan ik haar weer begeleiden. Waarmee ik niet wil zeggen dat ik accepteer wat ze heeft gedaan.' Voor Van den Brand is werkbegeleiding erg belangrijk. 'Ik ben vaak dagen alleen op pad. Je hebt geen overdracht waar je je ei kwijt kunt of kunt overleggen.'

Bedtijden

Medewerkers van Kompaan kunnen ethische dilemma's ook bespreken tijdens de teambegeleiding. Van Weelden: 'Minimaal één keer per maand hebben we teambegeleiding; je zit met collega's rond de tafel en kunt casuïstiek inbrengen. Thema's die regelmatig aan de orde komen: wat doe je als twee jongeren na een bepaalde tijd nog bij elkaar op de kamer zijn? Hoe ga je om met jongeren die naar jou toekomen met verhalen over een andere collega? Collega's geven dan aan hoe zij omgaan met zo'n situatie en je krijgt tips. Uitgangspunt is dat degene die met de vraag komt, ermee geholpen is en dat er één lijn wordt afgesproken, bij-

voorbeeld als het gaat om bedtijden.’ Van den Brand: ‘Wij starten de teamvergadering altijd met een rondje “wel en wee”. Je geeft kort aan hoe het gaat in je werk en hoe het met jezelf gaat. Dat is heel waardevol.’

Onveilig

‘Ik heb het een aantal keren moeilijk gehad met de starheid van sommige regels, van wat wel en niet in het pand kan, en wat wel of niet nog begeleidbaar is’, vertelt Van Weelden over een dilemma dat hij tijdens teambegeleiding heeft ingebracht. ‘Er zijn protocollen rondom zaken als agressie, drugsgebruik en geweld. Maar wat de ene collega opvat als vurig gedrag, is voor een andere collega een ontzettend agressieve daad. Iemand kan zich aangevallen en onveilig voelen, en wil dan stoppen met de hulpverlening. Maar juist jongeren die hulp nodig hebben en niet goed weten wat ze moeten, zetten de boel op scherp, zodat ze weten ze waar ze aan toe zijn. In een recente situatie vond ik dat ik op de goede weg zat met een jongere. Okee, hij blowl veel, maar hij heeft ook kwaliteiten. Hij kijkt goed naar zichzelf, maar kan heel slecht tegen kritiek. Dan gooit hij zijn kont tegen de krib en is het huis te klein. Op het moment dat je zelf wilt doorgaan, maar drie collega’s voelen zich niet veilig, moet je toch een andere plek voor hem zoeken.’

Confronterend

Alle nieuwe medewerkers en leerlingen die stagelopen bij Kompaan volgen een introductietraining: een serie bijeenkomsten, waarin aandacht wordt besteed aan ethiek en zingeving. Ook krijgen nieuwe medewerkers het eerste jaar een ervaren collega als vaste coach, met wie ze twee keer per maand anderhalf uur dilemma’s in hun dagelijkse werk kunnen bespreken. De coach, die een interne training coaching heeft gevolgd, kan de twee uur begeleiding als extra uren noteren. Daarnaast volgen alle medewerkers een driedaagse cursus *Cliëntbejegening*, waarbij ex-cliënten aanwezig zijn als co-trainers en ervaringsdeskundigen. ‘Confronterend en verhelderend’, vinden ze allebei. Van den Brand: ‘Een moeder vertelde hoe een maatschappelijk werker de eerste keer binnenkwam. Hij gooide zijn jas en

tas in de hoek, ging zitten en zei: "Doe mij maar eens een lekker kopje koffie". Die moeder had het gevoel dat deze man zich boven de cliënten stelde.' Zes pedagogische medewerkers hebben een proefsessie intervisie gevolgd. De proefsessie is opgezet omdat medewerkers vonden dat iedereen te veel op een eiland zat. De medewerkers wilden graag meer dwarsverbanden en meer overleg. De intervisiegroep kwam eens per zes weken bij elkaar, aangestuurd door een inhoudelijk medewerker. 'De meerwaarde is dat je met medewerkers van verschillende teams bij elkaar zit', vertelt Van Weelden. 'Intervisie is gericht op grotere vraagstukken en thema's, maar je kunt er ook zaken ventileren die je niet direct in je team kwijt kunt. Ik heb bij-



Josse van Weelden: 'Tijd opeisen voor inhoud van het werk'

voorbeeld ingebracht dat ik me vaak overdonderd voelde door een collega en niet de kans kreeg om iets te zeggen. Dat bespreek je daarna weer in je team, want je moet met zijn tweeën verder. Daarnaast kun je supervisie aanvragen.' Van den Brand: 'Wij hebben naast het teamoverleg één keer in de zes weken coachinggroepen. Het team is dan in vier groepen opgesplitst. We bespreken thema's of je kunt een casus inbrengen waar je moeite mee hebt.'

Prostitutie

Tot voor kort werkte Van den Brand met Minderjarige Alleenstaande Asielzoekers (AMA's). 'Het lastige is: moet je AMA's voorbereiden op terugkeer naar eigen land, op een leven in Nederland of op een bestaan in de illegaliteit? Je moet ze loslaten op de dag dat ze achttien worden. Lange tijd hebben we bij de begeleiding rekening gehouden met een toekomst in de illegaliteit, want ze kunnen niet terug naar hun eigen land. Deze jongeren hebben geen status, dus ze mogen niet studeren en niet bij een woningbouwvereniging ingeschreven worden. Ze moeten de straat op, want ze hebben geen netwerk. Op een gegeven moment hebben we besloten dat we jongeren gaan begeleiden naar zelfstandigheid. Jongeren moeten voor zichzelf kunnen zorgen als ze achttien zijn. Als jongeren geen geld meer krijgen, komen ze vaak in de criminaliteit terecht. Het gebeurt regelmatig dat jongeren verdwijnen kort voordat ze achttien worden. Dat is heel frustrerend. Zeker bij meiden, omdat ze kwetsbaar zijn. Ik heb ook meegemaakt dat meisjes in de prostitutie terecht zijn gekomen. Die meiden moeten overleven en aan geld zien te komen. De jongeren denken: je kunt me toch ook wel thuis opvangen? Als hulpverlener kun je dat natuurlijk niet doen. In de teamvergadering is dat dilemma regelmatig aan de orde gekomen. Het is een belangrijk punt: afstand nemen, maar toch nabij blijven. Tijdens het werken met AMA's heb ik het meest geleerd. Je moet ze kunnen loslaten, anders verdrink je.'

Bevechten

'Vaak moet er van alles besproken worden, de teambegeleiding schiet er dan bij in', stelt Van Weelden. 'Die tijd moet je opeisen en zeggen: nou moeten we het over de inhoud hebben.' Van den Brand: 'Je moet er zelf alert op zijn.' Van Weelden: 'Het moet dan gaan over thema's die je aan het begin van het jaar met zijn allen hebt geformuleerd of thema's die op dat moment spelen. Maar we zijn hier ontzettend hard aan het werk, en dan zijn er vaak veel zaken te bespreken rondom de jongeren. Je moet jezelf en het team boven de zaken stellen die op dat moment spelen en die keuze maken. En dat is weer een dilemma op zich. Ik zou

het super vinden als we instellingsbreed vastleggen dat iedereen iedere twee weken een uur werkbegeleiding krijgt.’ Van den Brand: ‘Als uitvoerende ben je ook zelf verantwoordelijk. Als je vindt dat je reflectie nodig hebt, moet je niet afwachten of de organisatie er mee komt. Dat moet je bevechten. Het is gemakkelijk om te zeggen: de organisatie regelt dat niet voor ons. Je moet er zelf voor gaan staan.’

Allard van Welie, unithoofd bij Kompaan: ‘Reflectie verbetert de onderlinge communicatie tussen medewerkers en draagt bij aan een eenduidig referentiekader. Dat verhoogt efficiency en verbetert de kwaliteit van de hulpverlening.’

Investeren

‘Medewerkers structureel mogelijkheden bieden voor reflectie is een *must*’, meent Van Welie. ‘Het is belangrijk dat we op een goede manier in medewerkers investeren.’ Kompaan geeft gelegenheid tot reflectie in de cursus *Cliëntbejegening*. ‘De cursus is bedoeld om medewerkers te sturen hoe ze met cliënten om moeten gaan. Neem je bijvoorbeeld vragen van jongeren serieus? Maar het gaat er ook om hoe je met je collega’s omgaat. Dat komt ook in beoordelings- en functioneringsgesprekken terug.’

Intervisie

Nieuwe medewerkers volgen bij Kompaan een introductietraining en een coachingtraject. ‘Nieuwe medewerkers hebben twee keer per maand met hun coach een reflectiemoment. Als je voor het eerst met allerlei dilemma’s te maken krijgt, is reflectie erg belangrijk.’ De proefsessie intervisie krijgt voorlopig geen vervolg. ‘Het was positief voor de individuele werkers. Ik probeer nu elementen ervan in de teambegeleiding te gebruiken.’ Volgens Van Welie bepaalt je visie op hulpverleners en je medewerkers of er ruimte is voor reflectie. ‘Hoe je met medewerkers omgaat, bepaalt hoe je met cliënten omgaat, en omgekeerd.’



Top 3 aanbevelingen

Petra van den Brand en Josse van Weelden

- 1) Eigen initiatief en verantwoordelijkheid in het zorgen dat je krijgt wat je nodig hebt om goed te kunnen functioneren, en bewaken dat gereserveerde tijd ook daadwerkelijk wordt gebruikt voor reflectie.
- 2) Openheid en transparantie binnen alle geledingen van de organisatie.
- 3) Een luisterend oor en mogelijkheid voor intervisie voor iedereen die dit wenst.

Aanpak

- Medewerkers kunnen casuïstiek inbrengen tijdens werkbegeleiding, teambegeleiding en coaching. Ook is supervisie mogelijk.
- Nieuwe medewerkers en stagiair(e)s bij Kompaan volgen een introductietraining, waarin aandacht wordt besteed aan ethiek en zingeving.

Succesfactoren

- Nieuwe medewerkers krijgen gedurende het eerste jaar een ervaren collega als coach, met wie zij twee keer per maand dilemma's in hun dagelijkse werk bespreken.
- Nieuwe medewerkers volgen een driedaagse training *Cliëntbejegening*, waaraan ex-cliënten als co-trainer en ervaringsdeskundige meedoen.

Resultaten

- Verbeterde communicatie tussen medewerkers.
- Verbeterde kwaliteit van de hulpverlening.

Welke actie onderneem je als in een pleeggezin sprake is van seksuele intimidatie? En wat zeg je als een moeder je vertelt dat ze geen zin heeft om haar zieke dochter te verzorgen?

Professionals in de jeugdzorg hebben dagelijks te maken met ethische dilemma's. In dit praktische handboek op zakformaat vertellen ze openhartig hoe ze hiermee omgaan.

Jeugdzorg in beweging biedt de lezer handvatten om aan de slag te gaan met ethische reflectie. In een serie interviews lees je voorbeelden van dagelijkse dilemma's en welke keuzes daarbij gemaakt worden. Het boek helpt uitvoerenden in de jeugdzorg bij het afwegen van hun eigen, vaak moeilijke beslissingen.

'Wanneer kan een ouder het niet meer zelf? Voor medewerkers bij de jeugdzorg is dat lastig te bepalen. Maar zij bepalen uiteindelijk voor een ander of uithuisplaatsing de beste oplossing is. Met collega's erover praten helpt om de juiste afwegingen te maken. Zo draag je gezamenlijk de last van een zware beslissing. In dit boek zijn sprekende voorbeelden van jeugdzorg in de praktijk te vinden, en begrijp je hoe onmisbaar ethische reflectie is voor deze beroepsgroep.' Jos de Waardt, hoofd afdeling Ethiek, directie Publieke Gezondheid, ministerie van VWS.

AnneMarie Bloemhoff publiceert regelmatig over ethiek in de gezondheidszorg. In 2005 verscheen *Zorgen met hart & ziel; Verzorgenden en verpleegkundigen over ethische dilemma's in de dagelijkse praktijk*, een uitgave van CNV Publieke Zaak. AnneMarie Bloemhoff is journalist en communicatieadviseur bij Communicatie Company.



www.communicatie-company.com

